

*Röttger, Angela*

*Motivation, Rollenverständnis und berufliches Selbstkonzept von  
Tagesv Vätern: Untersuchungen anhand von drei qualitativen Interviews  
mit männlichen Kindertagespflegepersonen*

*eingereicht als*

*BACHELORARBEIT*

*an der*

*HOCHSCHULE MITTWEIDA*

---

*UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES*

*Fakultät Soziale Arbeit*

*Roßwein, 2013*

*Erstprüferin: Prof. Dr. Christina Niedermeier*

*Zweitprüferin: Prof. Dr. Barbara Wolf*

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. EINFÜHRUNG, ZIELE UND INHALT DER ARBEIT .....</b>	<b>3</b>
1.1. Zum Thema Tagesväter .....	3
1.2. Ziel und Inhalt der vorliegenden Arbeit.....	4
<b>2. FORSCHUNGSSTAND UND THEORETISCHE GRUNDLAGEN.....</b>	<b>5</b>
2.1. Männer in Care-Berufen .....	5
2.1.1. Männliche Erzieher.....	6
2.1.2. Das Projekt „Public fathers“ – Austrian´s male workforce in child care (2008-2010) oder „elementar- Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern“ .....	7
2.1.3. Männer in der Kindertagespflege .....	9
2.2. Motivation .....	10
2.2.1. Zur Motivation von Männern in Care-Berufen allgemein .....	10
2.2.2. Zur Motivation von Kindertagespflegepersonen .....	10
2.2.3. Für die Analyse relevante Motive.....	11
2.3. Rollenverständnis .....	12
2.3.1. Zum Rollenverständnis allgemein .....	12
2.3.2. Entwicklung des Rollenverständnisses in Ost- und Westdeutschland .....	12
2.3.3. Das Bild der „neuen Väter“ .....	14
2.3.4. Rollenverständnis: Für die Auswertung herangezogene Einstellungen und Verhaltensweisen .....	15
2.4. Berufliches Selbstkonzept .....	15
2.4.1. Selbstkonzept von Männern in Care-Berufen.....	15
2.4.2. Selbstkonzept von Tagesmüttern .....	16
2.4.3. Selbstkonzept von Tagesvätern .....	17
<b>3. METHODIK.....</b>	<b>17</b>
3.1. Wahl der Forschungsmethode.....	17
3.2. Auswahl der Interviewpartner und Durchführung der Interviews .....	18
3.3. Transkription.....	19
<b>4. ÜBERBLICK KINDERTAGESPFLEGE IN DEUTSCHLAND.....</b>	<b>19</b>
4.1. Rechtliche Rahmenbedingungen.....	19
4.2. Kennzahlen zum Angebot Kindertagespflege .....	21
4.3. Vergütung der Kindertagespflegepersonen .....	23

<b>5. BESCHREIBUNG DER SITUATION DER INTERVIEWTEN TAGESVÄTER: KINDERTAGESPFLEGESETTING, BERUFLICHER WERDEGANG UND FAMILIÄRE SITUATION.....</b>	<b>24</b>
5.1. Tagesvater 1 (Großstadt Sachsen) .....	24
5.2. Tagesvater 2 (Mittel- bis Großstadt in Niedersachsen).....	26
5.3. Tagesvater 3 (Großstadt Nordrhein-Westfalen): .....	29
<b>6. ANALYSE/ERGEBNISSE .....</b>	<b>30</b>
6.1. Tagesvater 1 .....	30
6.1.1. Motivation (TV1) .....	30
6.1.2. Rollenverständnis (TV1) .....	32
6.1.3. Berufliches Selbstverständnis (TV1) .....	35
6.1.4. Zusammenfassung Tagesvater 1 .....	38
6.2. Tagesvater 2 .....	39
6.2.1. Motivation (TV2) .....	39
6.2.2. Rollenverständnis (TV2) .....	41
6.2.3. Berufliches Selbstverständnis (TV2) .....	43
6.2.4. Zusammenfassung Tagesvater 2 .....	44
6.3. Tagesvater 3 .....	46
6.3.1. Motivation (TV3) .....	46
6.3.2. Rollenverständnis (TV3) .....	47
6.3.3. Berufliches Selbstverständnis (TV3) .....	48
6.3.4. Zusammenfassung Tagesvater 3 .....	50
6.4. Reflexion.....	51
<b>7. DISKUSSION DER ERGEBNISSE UND FAZIT.....</b>	<b>52</b>
7.1. Diskussion .....	52
7.2. Fazit .....	56
<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>58</b>
Anhang	
I. Männer in Care-Berufen	
II. Zum Arbeits- und Selbstverständnis von Tagesmüttern	
III. Zur Vergütung von Tagespflegepersonen	
IV. Leitfaden für problemzentrierte Interviews mit Tagesvätern	
V. Kurzfragebogen für Interviews mit Tagesvätern	
VI. Transkribierte Interviews mit den Tagesvätern 1-3 (CD-ROM)	

## *1. Einführung, Ziele und Inhalt der Arbeit*

### *1.1. Zum Thema Tagesväter*

Seit einigen Jahren werden „Männer in Kitas“ gefordert und gefördert, von 2011-2013 laufen sechzehn Modellprojekte dazu in verschiedenen Bundesländern, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) fördert eine gleichnamige Koordinationsstelle, um den Anteil der Männer in der Kindertagesbetreuung zu erhöhen. Gilt das auch für Tagesväter, also: „Mehr Männer in die Kindertagespflege“? Selbst in einer Großstadt als Tagesmutter tätig, hat die Autorin über die letzten Jahre eine stete Zunahme an Tagesvätern registriert. Betrachtet man jedoch die Statistiken, dann ist der Anteil der männlichen Kindertagespflegepersonen gleichbleibend gering und liegt bei drei Prozent. In den Publikationen oder in der Ausbildung werden nach wie vor vornehmlich lediglich Tagesmütter angesprochen, die Tagesväter hingegen meist ignoriert.

Mütter werden als „von Natur aus“ qualifiziert als Tagesmütter angesehen, die geforderten Mindestvoraussetzungen für das Ausüben der Kindertagespflege sind sehr gering. Seit über dreißig Jahren gibt es das Bild der „Neuen Väter“, die zunehmend als sorgende Familienväter dargestellt werden. Qualifiziert sie die eigene Vaterschaft zur Kindertagespflege Tätigkeit?

Männer, die als Erzieher in den Kindertagesstätten tätig sind, werden in den „Gärten der Frauen“ (Rohrmann 2006, S. 119) teilweise kritisch betrachtet, zwischen Fürsorge und den hohen Erwartungen an ihre vermeintlich „männlichen“ Qualifikationen müssen sie ihren Platz erst finden. Möglicherweise kann die Tagesvater Tätigkeit, die weitestgehend selbst verwaltet und organisiert erfolgt, eine Alternative darstellen. Da viele Männer erst als Quereinsteiger den Weg in soziale Berufe finden, könnte die Kindertagespflege mit seinen geringen Qualifikationsvoraussetzungen einen leichteren Einstieg darstellen. Eine zunehmende Professionalisierung, bessere Vergütung und letztlich mehr Anerkennung der Kindertagespflege Tätigkeit könnte dieses Berufsfeld künftig auch für Männer attraktiver machen.

Mit dem Ausbau der Kindertagesbetreuung für die unter drei Jahre alten Kinder (U3) ist die Anzahl der Kindertagespflegepersonen gestiegen, die Qualifizierung wurde gefördert und die Vergütung wurde erhöht. Das Einkommen ist zwar noch auf niedrigem Niveau, liegt aber inzwischen höher als die bis vor wenigen Jahren üblichen Aufwandspauschalen für eine quasi-ehrenamtliche Tätigkeit, die lediglich einen Hinzuverdienst bedeuteten.

Wenn das klassische westdeutsche Familienmodell mit dem Vater als Alleinernährer langsam ersetzt wird, so ist in dem neuen Modell für beide Partner Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit wichtiger. Somit könnten Tätigkeiten im Bereich der Erziehung und Pflege, in denen Teilzeitarbeit und Wiedereinstieg nach der Elternzeit relativ unproblematisch sind, auch für Männer interessanter werden, insbesondere wenn Berufswege für den Quereinstieg offen stehen und Möglichkeiten für eine Weiterqualifizierung bestehen.

### *1.2. Ziel und Inhalt der vorliegenden Arbeit*

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Motivation, dem Rollenverständnis und dem beruflichen Selbstkonzept von männlichen Kindertagespflegepersonen. Exemplarisch wurden drei Tagesväter aus Großstädten in Sachsen und Nordrhein-Westfalen sowie einer Mittel- bis Großstadt in Niedersachsen im Herbst 2012 interviewt. Ursprünglich war geplant, die Interviews von Tagesvätern aus dem eher ländlichen Raum denen aus größeren Städten gegenüberzustellen, mangels verfügbarer Interviewpartner erwies sich dieses jedoch als nicht realisierbar. Die Zahl der Tagesväter ist in den letzten Jahren zwar gestiegen, doch konnten außerhalb der größeren Städte keine männlichen Kindertagespflegepersonen ausfindig gemacht werden.

Ausgewählt wurden die interviewten Tagesväter auf Grund ihrer unterschiedlichen Lebensorte einhergehend mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen wie Verdienstmöglichkeiten, Möglichkeit oder Verbot eines Zusammenschlusses zu Großtagespflegestellen, einem eventuell unterschiedlichen sozialen Status sowie einem möglicherweise voneinander abweichenden Rollenverständnis. Eine breite Streuung der Betreuungssettings sollte

betrachtet werden, also die Betreuung innerhalb oder außerhalb der eigenen Wohnung sowie eine Großtagespflegestelle. Auch Unterschiede in der beruflichen Vorbildung sowie der Familiensituation sollten von den befragten Tagesvätern abgebildet werden.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt dabei auf der Auswertung von leitfadengestützten episodisch-narrativen Interviews. Die Analyse stellt keine empirische Untersuchung im Sinne einer Beweisführung dar, sondern soll den bisher wenig erforschten Bereich „Tagesväter“ erhellen, sowie Übereinstimmungen mit dem Forschungsstand zu „männlichen Erziehern“ und Tagesmüttern verdeutlichen bzw. auf mögliche Abweichungen hinweisen.

Mögliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Motivation, dem Rollenverständnis und dem beruflichen Selbstkonzept der drei interviewten Tagesväter sollen aufgezeigt und erste Deutungsversuche unternommen werden.

## *2. Forschungsstand und theoretische Grundlagen*

### *2.1. Männer in Care-Berufen*

Der sogenannte Care-Sektor, die Berufe mit überwiegend pflegenden und/oder erzieherischen Aufgaben, ist zum überwiegenden Teil von weiblichen Berufstätigen besetzt. Historisch gesehen handelt es sich von der Entstehung her bei diesen Berufen im sozialen Bereich um typische „Frauenberufe“, die früher ausschließlich von Frauen ausgeübt wurden.

„Erziehung ist Frauensache. Diesen Eindruck hat man nicht nur, wenn man den geringen Anteil von Männern betrachtet, die Erziehungszeit nehmen oder Teilzeit arbeiten, um Zeit für ihre Kinder zu haben. Er beschreibt auch die Situation in den pädagogischen Arbeitsfeldern: Erzieherinnen, Sozialpädagoginnen, Lehrerinnen sind überwiegend weiblich – und dies umso mehr, je jünger die Kinder sind, mit denen sie arbeiten.“ (Rohrmann 2006, S.111).

Werden erzieherische Tätigkeiten mit zunehmendem Alter der „zu Erziehenden“ auch vermehrt den Männern zugeordnet und von diesen ausgeübt, so ist die Pflege und Erziehung der kleineren Kinder und Säuglinge als typische Frauendomäne anzusehen. Bestimmte Fähigkeiten sollen den Frauen angeboren sein, so dass sie in den sozialen Berufen auch ihre Berufung finden,

darauf beruht die Ausweisung der „Geistigen Mütterlichkeit“ als Grundlage weiblicher Berufstätigkeit im Bereich Fürsorge und Erziehung durch die bürgerlich-liberale Frauenbewegung in Deutschland gegen Ende des 19. Jahrhunderts (vgl. Rendtorff 2006, S. 36ff). Nach wie vor wirken die Annahmen der „Geistigen Mütterlichkeit“ fort, insbesondere in der Betreuung der jüngsten Kinder vor dem Kindergartenalter, wo der Männeranteil seit Jahren gleichbleibend nur bei wenigen Prozentpunkten liegt (Kasiske et.al. 2006, S. 32).

#### 2.1.1. Männliche Erzieher

Vom deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wurde 2008 eine umfangreiche Studie zu männlichen Fachkräften in Kindertagesstätten in Auftrag gegeben, woraus sich zahlreiche Strategien und Praxisansätze ergaben, um den Anteil der männlichen Erzieher zu steigern. (Cremers/Krabel/Calmbach 2010). Dort wurden acht Handlungsfelder benannt und konkrete Vorschläge zu deren Umsetzung gemacht. Im Zuge dieser Empfehlungen ist die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ entstanden, desweiteren werden mit einer Laufzeit von drei Jahren ab Januar 2011 sechzehn regionale Modellprojekte mit über 13 Millionen € finanziert (ESF-Modellprogramm) (vgl. <http://www.koordination-maennerinkitas.de>). Langfristig soll somit der Anteil männlicher Erzieher um zwanzig Prozent ansteigen.

L. Watermann (2006) interviewte berufstätige und angehende männliche Erzieher zu ihrer Motivation, Ausbildung und Perspektiven im Raum Göttingen. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass viele der Befragten, analog zu den herrschenden Stereotypen, Erzieher und Erzieherinnen auch jeweils entsprechend männliche bzw. typisch weibliche Attribute oder Verhaltensweisen zuschreiben. „Erstaunlich selten wird thematisiert, dass Männer stereotyp weiblich besetzte Eigenschaften und Verhaltensweisen wie Emotionen, Empathie und Fürsorge und Kinderpflege genauso wie Frauen besetzen können.“ (Watermann 2006, S. 56).

In dem im deutschsprachigen Raum bisher umfangreichsten Forschungsprojekt „elementar“ zu Männern im Elementarbereich an der Universität Innsbruck wurden in verschiedenen Teilstudien u.a. Wege in den Beruf, Ausbildung, und Einstellungen und Erfahrungen von (meist jungen) Männern und Frauen in der

Erzieherausbildung, der in Kinderbetreuungseinrichtungen Tätigen sowie die Elternperspektive auf männliche Erzieher untersucht (Aigner/Rohrman 2012), und soll daher im folgenden kurz vorgestellt werden.

Einen ausführlichen Überblick zum internationalen Stand der Forschung zur besonderen Situation von Männern in Kinderbetreuungseinrichtungen gibt es im Forschungsbericht zum o.g. Forschungsprojekt, auf den an dieser Stelle nur verwiesen werden soll (ebd.).

#### 2.1.2. Das Projekt „Public fathers“ – Austrian´s male workforce in child care (2008-2010) oder „elementar- Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern“

Das Forschungsprojekt am Institut für Psychosoziale Intervention und Kommunikationsforschung der Universität Innsbruck unter Leitung von Prof. J. C. Aigner lässt sich im Ergebnis folgendermaßen zusammenfassen (Aigner/Rohrman 2012, S. 413 ff):

Die männlichen Erzieher haben tendenziell modernere Ansichten zur Rollenaufteilung, zumindest im Vergleich zum Durchschnitt der (deutschen) Bevölkerung und auch im Vergleich zu weiblichen Kolleginnen. Ausschlaggebend für die Berufswahl waren oft Mütter oder andere Frauen, nicht männliche Bezugspersonen.

Viele sind sehr zufrieden mit ihrem Beruf, da es ihnen Freude bereitet, Kinder in ihrer Entwicklung zu begleiten. Sie sehen ihre Arbeit als persönliche Bereicherung, auch als den „anderen Job“ im Gegensatz zur leistungsorientierten-konkurrenzhaften Arbeitswelt. Gleichmaßen erhalten sie narzisstische Gratifikationen: Zuwendung von Kindern und die Anerkennung von Kolleginnen. Als persönliche Bereicherung wird gesehen, dass der Beruf ein authentisches Leben im Berufsalltag ermöglicht.

Zwischen „patriarchaler Dividende“ und subtiler Diskriminierung sind Männer oft sehr willkommen und bekommen die besseren Stellenangebote. Ihnen wird mehr Kompetenz zugeschrieben und sie werden z. B. in der Ausbildung bei gleicher Leistung besser bewertet.



Nach wie vor herrscht das Misstrauen, dass Erzieher „keine richtigen Männer“ sind oder der „Generalverdacht“ sexueller Übergriffe bewirkt, dass ihnen bestimmte Tätigkeiten wie z. B. körpernahe Versorgung vorenthalten werden.

Verschiedene häufig genannte Verhaltensweisen werden als „Männlicher Erziehungsstil“ beschrieben:

- stärker körperorientierter Zugang, mehr wildes Spiel, Raufen, Toben, Sport und Bewegung allgemein, Fußball!
- nach „draußen“ orientiert, Aktivitäten im Freien
- anderer Umgang mit kindlicher Aggression, bessere Durchsetzungskraft
- größere Toleranz bzgl. Regeleinhaltung, weniger Risikovermeidung
- wenig Interesse für typisch „weibliche“ Aktivitäten (Basteln)

Dieses entspricht meist den Geschlechterstereotypen und es ist fraglich, inwieweit die genannten Verhaltensweisen in der Realität auftreten: „Andererseits kann auch die Betonung von Unterschieden in vielen Interviews ein Wahrnehmungseffekt sein. Die in den Interviews gestellte Frage nach Unterschieden zwischen Männern und Frauen deckt solche nicht nur auf, sondern kann sie auch erzeugen.“ (Aigner/Rohrmann 2012, S. 424). Das gilt z. B. auch für die Aussage, dass Männer für Kinder alleinerziehender Mütter wichtig sind. Dies ist nicht belegt, wird aber von vielen unterstützt. Viele Befragte berichten, dass typisch-männliche Verhaltensweisen von ihnen erwartet werden, dass sie aber andererseits auch gerade den Geschlechterstereotypen entgegentreten wollen. Sie möchten den Kindern vermitteln, dass auch Männer dem Klischee nach den Frauen zugeordnete Tätigkeiten ausführen, „dass es eben k e i n e männliche Art der Betreuung und Bildung von Kindern gibt, sondern Männer und Frauen dasselbe tun (können).“ (ebd., S. 426).

Auf die Frage ob Männer in Kitas Väter ersetzen können, wird auf das Forschungsdefizit in dem Bereich hingewiesen und darauf, dass im Elementarbereich ebenfalls zwischen „natürlicher Mütterlichkeit“ und professionaler Tätigkeit deutlich zu differenzieren ist. Beklagt wird das z. T. recht unbedarfte Herangehen junger angehender Kindergartenpädagoginnen, welche sich unreflektiert als „Vaterersatz“ ansehen.

### 2.1.3. Männer in der Kindertagespflege

In dem Projekt „Männer in der Tagespflege“ des IFOK-Institutes, initiiert von der „hessenstiftung-familie hat zukunft“ (Wüst/Kuther 2009) wurden die fünf folgenden Schwerpunkte als Herausforderung für Männer in der Kindertagespflege gesehen:

- I. der Wandel der Geschlechterrollen in der Gesellschaft: als fortwirkende Stereotype, die an Männer herangetragen werden als Erwartung oder Vorbehalt oder als selbst erlebte Rollenteilung z. B. in gemeinsamer Arbeit mit Partnerin.
- II. das Fehlen eines positiven Berufsbilds der Kindertagespflege: allgemein fehlende gesellschaftliche Anerkennung, fehlendes Berufsbild. Schwierige finanzielle Rahmenbedingungen.
- III. berufliches Patchwork: für die wenigsten Männer als Vollzeittätigkeit auf Dauer angelegt, oft nur als Übergangstätigkeit angesehen.
- IV. Qualifizierung: DJI Curriculum als übliche Fortbildung ebenso wie weitere Weiterbildungen auf Frauen ausgerichtet, von Frauen durchgeführt. Erschwert den Einstieg und hemmt Weiterbildungsinteresse.
- V. Vernetzung: Tagespflegepersonen, im Alltag auf sich gestellt. Organisierter Austausch (Supervision), findet normalerweise in Frauengruppen statt, fehlender Erfahrungsaustausch mit anderen Tagesv Vätern.

Darauf aufbauend wurden folgende Konsequenzen gezogen bzw. Perspektiven erarbeitet: Die Erwartungen der Eltern sowie des Umfeldes werden ambivalent wahrgenommen. Der Tagesvater hat den Wettbewerbsvorteil, als „Ersatzvater“ zu fungieren, als Nachteil kann die Ablehnung bei einem Teil der Eltern im Hinblick auf einen generellen „Pädophilie-Verdacht“ genannt werden. „Die Dynamik des Wandels der Rollenbilder ist hier auf vielfache Weise spürbar und bewirkt auf allen Seiten Unsicherheit.“ (Wüst/Kuther 2009, S. 10). Unabhängig vom Fokus auf das Geschlecht wird eine höhere gesellschaftliche Anerkennung der Kindertagespflege angestrebt durch Professionalisierung, die finanzielle Aufwertung der Tätigkeit, eine bessere Vernetzung mit Erziehern und Erzieherinnen aus den Kindertageseinrichtungen sowie eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit.

## 2.2. Motivation

### 2.2.1. Zur Motivation von Männern in Care-Berufen allgemein

In der allgemeinen Motivationsforschung wird zwischen Motivation durch Leistung, Anschluss oder Macht unterschieden. Eine andere Einteilung trennt zwischen intrinsischen (innewohnenden) und extrinsischen (von außen wirkenden) Motiven. Für die Entscheidung, eine Tätigkeit in der Kindertagespflege aufzunehmen, ist meist ein Zusammenspiel verschiedener Motive gegeben. Diese Motivation der Berufswahl muss man wiederum trennen von der Motivation, diese Tätigkeit auch weiterhin ausüben zu wollen.

Simpson (2005 in: Aigner/Rohrmann 2012, S. 418) untersuchte die Motivation unter dem Aspekt „Wege in den Beruf“ und unterscheidet zwischen folgenden Typen:

- *Seeker*: zielstrebigster Direkteinstieg, Erstausbildung
- *Finder*: Zufällige Wahl, nicht groß überlegt
- *Settler*: bewusstes Umorientieren, Quereinsteiger nach Umbrüchen, Enttäuschungen

Beim österreichischen Forschungsprojekt (Aigner/Rohrmann 2012) finden sich unter den männlichen Erziehern und angehenden Erziehern nur wenige *Seeker*, ca. ein Drittel *Finder* und die Mehrheit ist den *Settlern* zuzuordnen. Bei den Frauen hingegen sind die *Seeker* vorherrschend.

Nach Bartjes/Hammer (2004 in Krabel/Stuve, S. 145) wird bei der Frage nach der Motivation der Berufswahl von Männern in Care-Berufen der Satz genannt: „Ich mag Menschen, mag es ihnen zu helfen“. Genannt werden aber auch: „Ersatz für andere lange, teure Ausbildung“, „Sicherheit im Job“, „Mangel an Alternativen“. Als Gründe, die für einen Wechsel sprechen werden genannt: „Geringe Bezahlung“, „niedriger Status des Berufes, mangelnde Anerkennung von anderen“, „Schräglage von hoher Verantwortung auf der einen Seite, viel Arbeit und wenig sozialer und materieller Anerkennung auf der anderen Seite“. (vgl. Anhang Ia: Männer in Care-Berufen).

### 2.2.2. Zur Motivation von Kindertagespflegepersonen

Die Motivation von Kindertagespflegepersonen ist wenig erforscht. An dieser Stelle sollen die Ergebnisse eines Studienprojekts an der Schweizer

Hochschule für Angewandte Psychologie in Zürich (HAP) aufgeführt werden (Scheidegger-Schmidmeister 2005):

Demnach zählen „Freude an Kindern“, „Spielkameradinnen und Spielkameraden für die eigenen Kinder“, „Verdienen eines zumindest kleinen Lohnes“, „Selbständigkeit“, „die eigenen Kinder selber betreuen plus eine berufliche Tätigkeit ausüben können“, „prosoziale Aktivität“, „der Wunsch nach weiteren eigenen Kindern“, „starkes pädagogisches Interesse“, „psychologische Aspekte des Tagesmutterseins“, „eigene kindliche Seiten ausleben“, „Verbindung Hausarbeit-berufliche Arbeit“, „positives Feedback“, „Anerkennung von außen“ zu den genannten Motiven.

Dieses deckt sich teilweise mit den von Wiemert (2009, S. 168) unter Einstiegsmotivation und Orientierung genannten Subkategorien (vgl. Anhang II), die sie in ihrer Dissertation „Tagesmutter als Beruf“ für Tagespflegepersonen zusammengestellt hat: Motive, Interessen, Beschäftigungsoptionen, Balancierung individueller Interessen, Wiederherstellung beruflicher Normalität, Karriere im Hinblick auf Arbeit, Mutterbilder, Mutterideologien, Sicht auf das Kind, Erziehungsvorstellungen und –werte im Hinblick auf Selbstdefinition und Bedeutung eigener Mutterschaft sowie die Lebensform (alleinerziehend, in Partnerschaft mit Kindern o. ä.) als Hemmnis oder Ressource.

### 2.2.3. Für die Analyse relevante Motive

Bei der Auswertung der Interviews sollen folgende Motivkomplexe insbesondere Beachtung finden:

- Sinngebende Motive: „Arbeit mit Menschen/mit Kindern macht mir Spaß“, „möchte Kinder in ihrer Entwicklung fördern“
- Altruistische Motive/Helfermotive: „die Welt ein bisschen besser machen“, „der Gesellschaft etwas zurückgeben“, (aufopferungsvolle) Ersatz-Elternrolle einnehmen, da Kind sonst ungünstig fremdbetreut
- Wirtschaftliche Motive: Beitrag zum Familieneinkommen leisten
- Bessere Vereinbarkeit mit Familie, mehr Zeit für eigenes Kind/Partnerin
- Nutzen für eigene Familie: Spielpartner für das eigene Kind (Elternteil ist sowieso zu Hause)

## 2.3. Rollenverständnis

### 2.3.1. Zum Rollenverständnis allgemein

Unterschiedliches Rollenverhalten und -verständnis, hier insbesondere in Abhängigkeit vom Geschlecht, beruht auf gesellschaftlichen Leitbildern und den individuellen Idealen und Erfahrungen. Rollenverständnis und die gelebte Arbeitsteilung gehen Hand in Hand. Unterschieden wird zwischen Erwerbs- und Familienarbeit: Während sich die Erwerbsarbeit durch Leistungs- und Effizienzdenken auszeichnet, sind „für Familienarbeit die gegenseitige Rücksichtnahme, Solidarität sowie die bedingungslose Annahme des anderen ideal(-typisch)“. Im Mittelpunkt stehen die Bedürfnisse der Familienmitglieder, seien sie nun körperlicher Art oder geistig-seelisch; im Erwerbsleben sind es eher die marktwirtschaftlichen Gesetze. Auf der einen Seite stehen Empathie, Geduld sowie ein hohes Maß an persönlichem Engagement, auf der anderen ein erlerntes Spezialwissen. Die gesellschaftspolitische Rahmung beider Tätigkeiten ist sehr unterschiedlich, ebenso die gesellschaftliche Anerkennung (vgl. Eckstein 2009, S.39).

### 2.3.2. Entwicklung des Rollenverständnisses in Ost- und Westdeutschland

Nach der deutschen Teilung im Jahre 1945 verliefen die gesellschaftspolitischen Entwicklungen in Ost und West recht unterschiedlich. Bis in die 70er Jahre galt in Westdeutschland das bürgerliche Familienleitbild mit der traditionellen Arbeitsteilung: Der Ehemann war zuständig für die Erwerbsarbeit, die Ehefrau für die Familienarbeit. Dem sozialistischen Familienleitbild in der DDR entsprechend sollten die Eltern weitgehend von der Erziehungsarbeit entlastet werden, während die Last der Hausarbeit (Putzen, Kochen, Wäsche etc., ohne Erziehungsarbeit) weiterhin überwiegend Sache der Frauen war. Erwerbstätigkeit galt für beide Geschlechter als Selbstverständlichkeit, abgesehen von relativ kurzen Unterbrechungen am Ende der Schwangerschaft und im ersten Lebensjahr des Kindes.

Der demographische Wandel in Deutschland durch die zunehmend alternde Gesellschaft führt zu einem von der Wirtschaft befürchteten Arbeitskräftemangel. Bei der Suche nach potentiellen Arbeitskräften stieß man

auf das Reservoir gut ausgebildeter Frauen, die zumindest in Westdeutschland dem Arbeitsmarkt nur in geringem Umfang zur Verfügung standen. Das Selbstverständnis der DDR-Frauen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen „trotz Kindern“, aber auch zunehmende Kenntnis über Kinderbetreuungsmodelle anderer europäischer Länder (in Skandinavien, Frankreich z. B.) führten zu einer Verschiebung der Prioritäten in der gesellschaftlichen Meinung. PolitikerInnen forcierten den Ausbau der Kinderbetreuungsplätze um mehr Frauen eine Erwerbstätigkeit auch während der Zeiten mit kleinen Kindern im Haushalt zu ermöglichen. Viele westdeutsche Frauen waren bis dahin selbstverständlich gleichermaßen berufstätig wie ihre männlichen Partner, aber nur solange, bis das erste Kind geboren wurde. Dann tappten sie in die sogenannte „Traditionalisierungsfalle“, übernahmen die Familienarbeit, verloren dabei den beruflichen Anschluss, während ihre Partner oder Ehemänner sich verstärkt der Erwerbstätigkeit widmeten. Für die meisten Frauen blieben schlechter bezahlte Teilzeittätigkeiten oft die einzige Möglichkeit, weiterhin am Arbeitsmarkt teilzuhaben. Diese Modelle sind zumindest im Westen Deutschlands weiterhin anzutreffen. Zu beachten bleibt aber auch, dass auch in der DDR mit seinem sozialistischen Familienleitbild, zu dem eine berufstätige Mutter gehörte, viele Frauen zumindest in der Zeit, wenn noch jüngere Kinder im Haushalt lebten, beruflich „kürzer traten“. Viele reduzierten ihre Stundenzahl oder wechselten die Arbeitsstelle, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu erreichen (vgl. Eckstein S. 77) Zum einen lag es sicherlich daran, dass auf ihnen die Hauptlast der Familienarbeit ruhte, zum anderen ist denkbar, dass sie ihre Kinder nicht im höchstmöglichen Umfang einer Fremdbetreuung aussetzen wollten in Verbindung mit einem nach wie vor wirkendem traditionellen Mutterideal, nachdem die Fürsorge für das Kind in den ersten Lebensjahren Vorrang hat vor der Erwerbsarbeit. Traditionelle Geschlechterrollen wirken lange nach in Ost und West, hinzu kommt in den ostdeutschen Bundesländern der hohe Stellenwert der Erwerbstätigkeit in Zusammenhang mit außerhäuslicher Betreuung für die eigenen Kinder zumindest ab dem zweiten Lebensjahr. Dementsprechend wird aktuell in Ostdeutschland eine Betreuungsquote der unter Dreijährigen von 51 % angestrebt, in Westdeutschland von 37 %. Zudem ist der Betreuungsumfang

unterschiedlich: in Ostdeutschland wurden 73 % der Kinder (U3) mindestens 36 Stunden betreut, in Westdeutschland lag dieser Wert nur bei 39 % (Statistisches Bundesamt (Hrsg.) [1]2012, S. 13).

### 2.3.3. Das Bild der „neuen Väter“

Ende der 1970er Jahre wurden die sogenannten „neuen Väter“ entdeckt, die sich durch ein verändertes Rollenverständnis und ein höheres Engagement im familiären Bereich auszeichnen, wobei zwischen Wunsch und tatsächlichem Verhalten oftmals eine Diskrepanz besteht. „Neue Väter“ grenzen sich ab von den überkommenen Rollenvorstellungen, wollen eine gleichberechtigte Partnerschaft, Mitwirkung bei Haushaltsangelegenheiten und Kindererziehung sowie der Versorgung der Kinder und pflegen einen warmen, zärtlichen und körperbetonten Umgang mit Kindern. Sie freuen sich am Vatersein und verkünden das auch nach außen. Der Mann sieht sich nicht mehr nur als „Unterstützer der Frau“, sondern erhält über seine Vaterschaft eine eigene Wertigkeit (Eickhorst 2005, in Eickhorst 2011).

Seit Einführung des Elterngeldes mit den sogenannten „Vätermonaten“ im Jahr 2006 sind Väter wieder vermehrt im Fokus, als die „aktiven Väter“. Nach dem Allensbach-Familienmonitor 2008 haben 65 % der Bevölkerung aus eigenen Beobachtungen bestätigt, dass das Engagement der Väter bei Erziehung und Betreuung in ihrem Umfeld zugenommen hat und bewerten dies auch als positiv. Laut dieser Umfrage wünscht sich der überwiegende Teil (73 %) der Männer zwischen 15 und 41 Jahren eine Ausweitung der „Vätermonate“ (vgl. Henry-Huthmacher 2011, S. 15). Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, plädiert im Grußwort für „Wertvolle Väter“, den Ergebnissen einer Studie, in der Väter zu ihren Werten und Zielen in der Kindererziehung befragt werden, für eine Männerpolitik, die es „Vätern ermöglicht, ihre Rolle abseits von Rollenklischees selbst neu zu definieren.“ (2011).

#### 2.3.4. Rollenverständnis: Für die Auswertung herangezogene Einstellungen und Verhaltensweisen

In der Analyse der Interviews sollen Aussagen zu folgenden Subkategorien betrachtet werden:

- Männerbilder – Frauenbilder
- Einstellungen zur Arbeitsteilung, „Ernährer vs. Familienarbeit“
- Einstellungen zur Familienarbeit: Zuständigkeit für Erziehung (inkl. Einstellung zu „Fremdbetreuung“); quantitative und qualitative Unterschiede
- männlicher Erziehungsstil?
- Zuständigkeit für Hausarbeit: quantitative und qualitative Unterschiede

#### 2.4. Berufliches Selbstkonzept

„Mit beruflichem Selbstkonzept ist eine strukturierte und handlungsrelevante Vorstellung über die Prämissen, Optionen und Handlungspräferenzen beruflicher Tätigkeit gemeint, also ein abgeklärtes Verhältnis zum eigenen Beruf, das durch pädagogische Professionalität gekennzeichnet ist.“ So definiert Bönsch ein positives berufliches Selbstkonzept von Lehrer/innen. (in: Guggi 2010, S.8). Es setzt sich zusammen aus Fremd- und Selbstzuschreibungen, aus der gesellschaftlichen Anerkennung und der eigenen Einschätzung auf sich selbst und den Beruf.

##### 2.4.1. Selbstkonzept von Männern in Care-Berufen

Nach Kasiske et. al (in:Krabel/Stuve 2006) zählen neben Aspekten der Motivation und der Ausbildung bei den Studien „Männer in Care-Berufen“ Wertschätzung, Anerkennung, Lebenserfahrung, Selbstwert, Professionsverständnis sowie Deutungsmuster vergeschlechtlicher Identitäten zu den untersuchten Schwerpunkten. Alle diese fließen in das berufliche Selbstkonzept ein und sind im Anhang I aufgeführt.



#### 2.4.2. Selbstkonzept von Tagesmüttern

In einer Expertise vom DJI wurden vier Grundtypen von Tagesmüttern entwickelt (Keimeleder et al. 2004, in: Wiemert 2009, S. 12):

- Die Traditionalen: Tagespflege quasi ehrenamtlich, als Zuverdienst. Anzahl schrumpft, da zunehmende Erwerbsorientierung der Frauen und zunehmende Scheidungsrate.
- Die Pragmatischen: (oft) qualifizierte Frauen, die in der Familienphase für Erziehungszeiten der eigenen Kinder für eine gewisse Zeit ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und (z.B. wegen unzureichender sozialer Absicherung) Tagespflege „nebenbei“ anbieten.
- Die Berufsorientierten: oft frühere Erzieherinnen, mit Bindung an einen Träger, die am ehesten an langfristigem Verbleib in Kindertagespflege interessiert sind.
- Die Perspektivlosen: Tagespflege als Notlösung, nur bedingt geeignet. Oftmals in instabiler Lebenssituation, aus Sozialhilfe oder Arbeitslosigkeit kommend, von Vermittlern der Arbeitsämter dazu gedrängt, eine Tätigkeit in der Kindertagespflege aufzunehmen.

In der aktuelleren Dissertation „Tagesmutter als Beruf“ hat Heike Wiemert eine Untersuchung über die prekäre Anerkennung der Kindertagespflege und das Arbeits- und Selbstverständnis von Tagesmüttern durchgeführt. Anhand der im Anhang II aufgeführten Achsenkategorien und Subkategorien hat sie folgende Typik des Arbeits- und Selbstverständnisses von Tagespflegepersonen entwickelt (Wiemert 2009, S.236ff):

- Typus „Distanzierung“: Distanzierung von „klassischer Tagesmutter“, pauschale Abwertung, deren Arbeit wird dargestellt als auf Fürsorge und Aufopferungswillen beruhend bzw. dem „mütterlichem Arbeitsvermögen“. Nicht vereinbar mit eigener Rolle und Person. Entwicklung eigener Qualitäts- bzw. Leistungskriterien, nicht in erster Linie an Anforderung orientiert, die Praxis der Kindertagespflege bezüglich Interaktionsarbeit mit den Kindern und Eltern stellt.
- Typus „ambivalente Anpassung“: mehrdimensionales Zusammenspiel von Distanzierung und Anpassung. Tätigkeit wird nicht als „richtige Arbeit“ angesehen, problematisiert mangelnde gesellschaftliche Anerkennung von „Sorgearbeit“, erkennt aber Eingehen auf Belange der Kinder oder der Eltern als legitimen Anspruch an die Kindertagespflegeperson. Aufgrund unklarer Standards für Interaktionsarbeit werden eigene Standards in Abhängigkeit von persönlichen Wert- bzw. Normvorstellungen entwickelt. Tätigkeit aus

Erwerbsgründen ausgeübt. Marktorientierte Serviceleistung, die für Eltern und Kinder Nutzen hat. Fehlendes selbstbewusstes Arbeits- und Selbstverständnis.

- Typus „fürsorgliche Intervention“: gekennzeichnet durch ambivalente Haltung zur Fremdbetreuung von Kindern unter drei Jahren. Akzeptiert außerhäusliche Betreuung, wenn Tagesmutter an Fürsorglichkeitsnorm orientiert, also „Ersatzmutterrolle“ einnimmt. „Kindern Liebe geben“ wird über Fachlichkeit gestellt, wird als Haltung gesehen, die man nicht erlernen kann. Eigene Familie und persönliche Bedürfnisse werden untergeordnet.
- Typus „professionalisierte Identität“: selbstbewusstes Arbeits- und Selbstverständnis, beruhend auf fundiertem pädagogischem Wissen. Einstieg meist nach Erfahrung eigener Elternschaft, oft als Übergangsszenario angelegt. Arbeit auf Basis beruflicher Qualifikationen und Erfahrungen, erkenntnisgeleitet, selbstreflexiv und aktiv. Sieht sich als „Tagesmutter plus“. Geregelte Distanz- und Nähebeziehungen, definierte soziale Möglichkeiten und Grenzen für die Interaktion mit den Eltern. Anerkennung der Leistung wird im Zweifelsfall eingefordert und verteidigt, Selbstverständnis nicht nur über Tagespflegetätigkeit an sich sondern auch über Zusatzqualifikation.

#### 2.4.3. Selbstkonzept von Tagesvätern

Inwieweit finden Tagesväter Platz in letztgenannten für Tagesmütter aufgestellten Schemata? Für Tagesväter gilt sicherlich auch die für männliche Erzieher bzw. Männer in Care-Berufen geltende Besonderheit, dass sie in einem „geschlechtsuntypischen“ Beruf als Minderheit tätig sind. Sie müssen sich damit auseinandersetzen, so wie sie auch ihre eigene männliche Identität mit den für die Berufsausübung notwendigen weiblich konnotierten Kompetenzen in Einklang bringen müssen.

### 3. Methodik

#### 3.1. Wahl der Forschungsmethode

Als eine Methode der qualitativen Sozialforschung wurde die Form des leitfadengestützten episodisch-narrativen Interviews gewählt. Bei dieser Form eines weitgehend offenen Interviews können die Interviewten relativ frei erzählen, selbständig Schwerpunkte setzen, Sinnzusammenhänge herstellen ohne dass der Interviewer allzu viel Einfluss nimmt. Ein Gesprächsleitfaden war

vorhanden, sollte aber nur wenig strukturierend wirken, so dass es weitgehend den Befragten überlassen sein sollte, wann und auf welche Weise sie die eingangs genannten Themen zur Sprache bringen wollten. Diese Interviewtechnik bringt einen unmittelbaren Einblick in die Wahrnehmungen, Empfindungen und Erfahrungen der Gesprächspartner mit sich. Bei Unklarheiten wurde zwar nachgefragt, andererseits konnten Unstimmigkeiten auch bestehen bleiben. Vorrangig war die Schaffung eines guten Kommunikationsklimas. Dieses wurde befördert durch die einer natürlichen Kommunikationssituation ähnelnden Interviewmethode, in der offene Erzählaufforderungen und präzisierende Nachfragen einander abwechseln.

Durchgeführt wurden Einzelfallstudien, mit drei Tagesvätern in verschiedenen Städten in unterschiedlichen Kindertagespflegesettings. Die qualitative Forschungsmethode ist besonders geeignet um Prozesse der Wirklichkeitskonstruktion abzubilden, da die Lebenswelten aus der Sicht der befragten Personen dargestellt werden, ihre Einstellungen, ihr Rollenverständnis oder ihre beruflichen Selbstbilder.

### 3.2. Auswahl der Interviewpartner und Durchführung der Interviews

Der interviewte Tagesvater TV1 ist der Autorin entfernt bekannt, es gab jedoch keinen näheren privaten oder beruflichen Austausch vor dem Interview. Der Kontakt zum Tagesvater TV2 ergab sich über den Berufsverband, die Interessensvertretung der Kindertagespflegepersonen, wo er als Mitglied aktiv ist. TV3 hatte sich auf eine Anfrage der Autorin über den Berufsverband als Interviewpartner gemeldet.

Die Durchführung der Interviews erfolgte bei den beiden zuerst befragten an deren Arbeitsplatz, also in der für die Kindertagespflege angemieteten Wohnung, jeweils in der Mittagspause, d.h. während der Schlafenszeit der betreuten Kinder. Das dritte Interview wurde dagegen telefonisch durchgeführt und aufgezeichnet, direkt im Anschluss an die Betreuungszeit, der Tagesvater befand sich nach seinen Angaben in seinem Arbeitszimmer. Das letztgenannte Interview ist mit 39 Minuten Dauer deutlich kürzer als die persönlich geführten (7+78 Minuten; 110 Minuten), in denen jedoch auch eher einmal für die

Fragestellung nicht relevante Themen zur Sprache kamen. Diese abschweifenden Teile werden in der Transkription nicht aufgeführt.

### 3.3. Transkription

Die Interviews wurden aufgenommen und später transkribiert. Die Transkription erfolgte möglichst wortgenau, es wurden lediglich einige der „ähm-s“ weggelassen, um die Lesbarkeit zu erleichtern. Unvollendete Sätze o.ä. blieben jedoch erhalten, um die Lebendigkeit der Sprache zu erhalten und um später verfälschende Interpretation zu vermeiden. Die transkribierten Interviews finden sich im Anhang. Namen oder Ortsbezeichnungen wurden anonymisiert. Um einen besseren Überblick zu erhalten, wurden den Personen systematisch folgende Kürzel zugeordnet: TV1 steht für den zuerst interviewten Tagesvater, TV2 und TV3 für die folgenden Interviewpartner, I steht für die Interviewerin. Die genannten Namen der Partnerinnen, eigenen und betreuten Kinder sowie aller anderen Personen werden anonymisiert, ebenso vorkommende Städtenamen.

## 4. Überblick Kindertagespflege in Deutschland

Laut aktuellem Handbuch Kindertagespflege des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) umfasst Kindertagespflege, dem Förderauftrag des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe – entsprechend, die Bildung, Erziehung und Betreuung des Kindes, im Alter von 0 bis 14 Jahren. Insbesondere für die unter Dreijährigen ist die Betreuung in Tagespflege zu einer beliebten Betreuungsform geworden.

### 4.1. Rechtliche Rahmenbedingungen

Für die Ausübung der Kindertagespflege gelten auf Bundesebene die gesetzlichen Bestimmungen des achten Sozialgesetzbuches (SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe- Art): Art. 1 des Gesetzes vom 26.6.1990, BGB I S. 1163, neugefasst durch Bek. v. 14.12.2006 I 3134; zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 29.6.2011 I 1306), explizit im 3. Abschnitt: Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege, § 22 bis §26 (Bendt/Erler 2012).

Mit Verabschiedung des Gesetzes zum qualitäts- und bedarfsorientierten Ausbau der Tagesbetreuung (Tagesbetreuungsausbaugesetz-TAG) am 1.1.2005 wurde der Ausbau der Tagesbetreuung in qualitativer und quantitativer Hinsicht verbindlich zur Pflichtaufgabe von Ländern und Kommunen erklärt und gleichzeitig wurde die Kindertagespflege aufgewertet und als eigenständige Form der Förderung von Kindern bezeichnet (SGB VIII §22). Damit wurde die Betreuung in Kindertagespflege der Betreuung in Einrichtungen wie Krippen rechtlich gleichgestellt. Es gelten die gleichen Förderungsgrundsätze zum Wohle des Kindes, die die Bildung, Erziehung und Betreuung umfassen. Tagespflegepersonen sollen qualifiziert und finanziell abgesichert werden.

Im Oktober 2005 ist das Gesetz zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (KICK), explizit §8a: Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung, inkraftgetreten. Das Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz KiföG) vom 16.12.2008 regelt den weiteren Ausbau der Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren.

Länder und Kommunen sind dazu angehalten, die Bundesgesetze vor Ort in die Praxis umzusetzen (BMFSFJ 2009). Die 16 Bundesländer regeln in ihren jeweiligen Ausführungsgesetzen die rechtlichen Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten sowie die Kriterien der Eignungsfeststellung und Finanzierung. Auf kommunaler Ebene können ebenfalls ergänzende Satzungen, Ausführungen und Regelungen hinzukommen.

In Nordrhein-Westfalen wird die Kindertagespflege seit 1.8.2008 auf gesetzlicher Grundlage mit dem Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz KiBiz) gefördert. Das Gesetz soll laut dem Ministerium für Generation, Familie, Frauen und Integration (MGFFI) erheblich bessere Rahmenbedingungen für die Kindertagespflege schaffen durch finanzielle Förderung, Unterstützung bei Vermittlung und Anbindung der Kindertagespflege an Kindertageseinrichtungen und Familienzentren (Wiemert 2009, S. 57). Niedersachsen hat beispielsweise seit dem 1.1.2007 in § 15 seines Ausführungsgesetzes zum Kinder- und Jugendhilfegesetz (AG KJHG) Qualifikationsvoraussetzungen für Großtagespflegestellen geregelt. In Sachsen gilt aktuell das Sächsische Gesetz zur Förderung in Tageseinrichtungen

SächsKitaG und „Sächsischen Qualifikations- und Fortbildungsverordnung“ SächsQualiVO. Grundlage der pädagogischen Arbeit ist der Sächsische Bildungsplan (vgl. <http://www.kita-Bildungsserver.de/recht/gesetze/>).

#### 4.2. Kennzahlen zum Angebot Kindertagespflege

Rund 558000 Kinder unter drei Jahren wurden am 1. März 2012 in einer Kindertageseinrichtung oder in Kindertagespflege betreut. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Anstieg um knapp 44000. Die Betreuungsquoten sind von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich, in den ostdeutschen Bundesländern werden 46,4 % bis 57,5 % der unter Dreijährigen in Einrichtungen oder bei Tagesmüttern und –vätern betreut, in den alten Bundesländern ist die Quote geringer. In Nordrhein-Westfalen liegt sie bei lediglich 18,1 %, in Niedersachsen bei 22,1 %. Im Durchschnitt verfügen 27,6 % der Kinder unter drei Jahren über einen Betreuungsplatz, der öffentlich gefördert wird. Die Zahl der darüber hinaus bestehenden Betreuungsarrangements auf privatwirtschaftlicher Ebene werden von der Statistik des Bundesamtes für Statistik nicht erfasst (vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.)[2]: 2012, S.7ff). In Kindertageseinrichtungen gab es im März 2012 468000 Beschäftigte, darunter etwa 4 % Männer. In Hamburg betrug der Anteil männlicher Beschäftigter 11 %.

43435 Kindertagespflegepersonen waren am Stichtag 1. März 2012 registriert, die Anzahl der tätigen Tagesväter beträgt 1192, was einem Anteil von 3 % entspricht. Der überwiegende Anteil der Tagespflegepersonen war zwischen 40 und 54 Jahren alt (48 %), jede dritte zwischen 25 und 39 (33 %), der Anteil der Jüngeren lag bei nur 2 %, der Anteil der Älteren bei 18 %. Damit liegt der Altersschnitt höher als in den Betreuungseinrichtungen, wo z. B. der Anteil der unter 25jährigen 12 % betrug und der über 55jährigen nur 13 %.

Von 2009 bis 2012 gab es einen Zuwachs von 20 % an Betreuungsplätzen in Kindertagespflege in Westdeutschland, wo der größte Bedarf für neu geschaffene Betreuungsplätze bestand. Mit Inkrafttreten des Kinderförderungsgesetzes (KiföG) von Ende 2008 sollte die Kindertagespflege gestärkt werden und 30 % der benötigten Plätze bei Tagesmüttern und –vätern neu geschaffen werden, bisher konnte dies nicht erreicht werden. Im März 2012

wurde ein weiterer Ausbaubedarf von 220000 Plätzen bis August 2013 festgestellt, demnach wären in dem Zeitraum 80000 Plätze für unter Dreijährige in Kindertagespflege neu bereitzustellen. In den drei Jahren zuvor konnten lediglich insgesamt 25000 Plätze neu geschaffen werden (vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.))[2] 2012)

Das Qualifikationsniveau der Kindertagespflegepersonen ist in den letzten Jahren gestiegen. Jede fünfte Tagespflegeperson verfügt über einen fachpädagogischen Berufsausbildungsabschluss und gleichzeitig einen abgeschlossenen Qualifizierungskurs für Kindertagespflege. 36600 der 43400 tätigen Kindertagespflegepersonen haben den Qualifizierungskurs absolviert, rund ein Drittel verfügt über einen fachpädagogischen Berufsausbildungsabschluss.

Der Großteil der Kinder wird in der eigenen Wohnung betreut, bei rund 33000 Tagespflegepersonen. Eine Betreuung in anderen Räumen leisten etwa 6000 Tagesmütter und -väter, in den Räumen des Kindes etwa 5000 von ihnen.

Etwa bis zum Jahr 2025 soll die Zahl der zu betreuenden Kinder in Westdeutschland gleich bleiben, in Ostdeutschland auf Grund der zu erwartenden demografischen Entwicklung wird sich der Bedarf für Betreuungsplätze der unter Dreijährigen voraussichtlich um etwa 20 % verringern, unter der Annahme einer unveränderten Betreuungsquote. Von Kommune zu Kommune können die Zahlen stark variieren. Die Betreuungsquoten weisen zwischen den einzelnen Bundesländern recht große Unterschiede auf und haben sich innerhalb weniger Jahre stark erhöht. Unterschiede bestehen ebenso zwischen den Großstädten und dem eher ländlichen Raum. Die Betreuungsquoten der unter Dreijährigen liegen in den Kreisen der beiden befragten Tagesväter (TV2 und TV3) in Westdeutschland bei etwa 25 %, in dem Kreis des sächsischen Tagesvaters (TV1) bei rund 43 % (Statistisches Bundesamt (Hrsg.))[3] 2012).

Insgesamt wurden 133500 Kinder in Kindertagespflege zwischen 0 und 14 Jahren betreut, die Anzahl der betreuten Kinder zwischen 3 und 6 betrug im März 2012 rund 22500, zwischen 6 und 11 waren es rund 19000. Verwandtschaftsverhältnisse bestehen recht selten bei lediglich rund 3600.

Hingegen weisen rund 18600 der betreuten Kinder einen Migrationshintergrund auf, wobei allerdings nur 7900 der betreuten Kinder zu Hause nicht deutsch sprechen.

4332 Kindertagespflegepersonen arbeiten in 1863 Großtagespflegestellen, die nicht in allen Bundesländern erlaubt sind. Im Schnitt arbeiten in diesen „Kleinsteinrichtungen“ 2,3 Tagesmütter bzw. –väter pro Pflegestelle. In den meisten Stellen werden 6-8 (571) Kinder oder 9-11 (850) Kinder betreut, in 185 Pflegestellen beträgt die Anzahl betreuter Kinder 12-15, in 82 Großtagespflegestellen geht sie darüber hinaus (16 und mehr), in 175 „Kleinsteinrichtungen“ liegt sie bei bis zu 5 betreuten Kindern (Angaben aus: Statistisches Bundesamt (Hrsg.)[1] 2012)

#### 4.3. Vergütung der Kindertagespflegepersonen

In einer aktuellen Expertise zur Vergütung in der Kindertagespflege (vgl. Sell/Kukula 2012) wurden im Herbst/Winter 2011 bundesweit 425 Umfragen durchgeführt, darunter bei Trägern der öffentlichen Jugendhilfe aus 359 Kreisen und kreisfreien Städten sowie 66 Gemeinden in weiteren 14 Kreisen. Kreisbezogen entspricht dies einer Beteiligungsquote von 86,7 %. Die Höhe der laufenden Geldleistungen variiert stark von Bundesland zu Bundesland, ebenso von Kommune zu Kommune (vgl. Anhang III: Zur Vergütung der Tagespflegepersonen). In 55 % der Kommunen wird die Vergütung nach bestimmten Kriterien gestaffelt gezahlt, meist in Abhängigkeit von der nachgewiesenen Qualifizierung (46 %). Größtenteils wird sie in Abhängigkeit von der Anzahl der betreuten Kinder und den geleisteten Betreuungsstunden bezahlt. Im Bundesdurchschnitt liegt die laufende Geldleistung bei 3,55 € je Kind (unter drei Jahren) und Stunde. Dabei konnte ein Zusammenhang zwischen der Höhe der Geldleistung und der Betreuungsquote (Anzahl der in Kindertagespflege betreuten Kinder in der Gemeinde) nicht nachgewiesen werden. Neben der laufenden Geldleistung wird in einigen Bundesländern ein pauschaler Sachaufwand in unterschiedlicher Höhe zusätzlich vergütet. Sozialversicherungsleistungen werden in unterschiedlichem Umfang erstattet: Fast alle Kommunen übernehmen die Kosten einer Unfallversicherung, 77 % der Kommunen erstatten die Hälfte der nachgewiesenen Beiträge zur Kranken-



und Pflegeversicherung und 50 % die Beiträge zu einer angemessenen Alterssicherung. In weiteren 40 % ist die Erstattung zur Alterssicherung auf einen (niedrigen) Maximalbetrag beschränkt. Neben der öffentlichen Förderung kann in manchen Bundesländern bzw. Kommunen ein zusätzlich erhobener Elternbeitrag das Einkommen der Tagespflegepersonen erhöhen.

In einer freiwilligen Umfrage unter Tagespflegepersonen durch den Bundesverband für Kindertagespflege im Frühjahr 2012 mit 2256 TeilnehmerInnen gaben viele an, dass sie sich nicht vorstellen können, langfristig in der Kindertagespflege tätig zu sein, wenn die Vergütung nicht erhöht wird (23,7 %) und/oder wenn sich die Rahmenbedingungen nicht ändern (17,8 %). 94,8 % der Tagespflegepersonen sahen ihre Tätigkeit als berufliche Tätigkeit an. 40 % arbeiten über 40 Stunden in der Woche (vgl. Selle/Kukula 2012, S. 6).

## 5. Beschreibung der Situation der interviewten Tagesväter: Kindertagespflegesetting, beruflicher Werdegang und familiäre Situation

### 5.1. Tagesvater 1 (Großstadt Sachsen)

TV1 ist seit etwa eineinhalb Jahren als Tagesvater tätig und betreut fünf Kinder in einer extra angemieteten Wohnung. Er ist 39 Jahre alt und lebt mit seiner Partnerin und den beiden gemeinsamen Kindern (1,5 und 7,5 Jahre alt) zusammen in einer Großstadt in Sachsen. Seine Tageskinder sind im Alter von 1,5 bis 3 Jahren. Die Betreuungszeit liegt bei 9 Stunden am Tag bzw. 45 Stunden in der Woche, von 7.30 Uhr bis 16.30 Uhr, wobei an einigen Tagen die Betreuungszeit auch schon um 16 Uhr endet. Betreuungsverträge von 45 Stunden sind ortsüblich und bestehen auch meist in den Kindertageseinrichtungen. Die Vergütung der öffentlich geförderten Betreuung liegt bei 2,52 €/Kind/Stunde. Eine zusätzliche Vergütung durch die Eltern erfolgt nicht, da dieses nicht ortsüblich ist. Es ist anzunehmen, dass der Großteil der Eltern dazu nicht bereit bzw. nicht finanziell in der Lage wäre, die geringe

Vergütung aufzustocken. Möglicherweise untersagt auch der Träger eine zusätzlichen Elternbeitrag, was nicht erfragt wurde.

Da das Einkommen nach Abzug der Betreuungspauschalen (also das zu versteuernde Einkommen) bei lediglich etwa 650 € liegt und TV1 aber angibt, dass er momentan fast ausschließlich zum Familieneinkommen der vierköpfigen Familie beiträgt, ist anzunehmen, dass ergänzende Leistungen wie z.B. Wohngeld oder Kinderzuschlag das Einkommen erhöhen. Auch ist wahrscheinlich, dass die Sachkosten für den Betreuungsaufwand sehr niedrig gehalten werden (müssen), so sind die Kosten der angemieteten Wohnung recht niedrig und auch die Einrichtung oder Spielmaterialien sind wenig aufwendig gestaltet. Da der Tagesvater ein Waldkonzept mit täglichen Ausflügen in den nahe gelegenen Wald bzw. Park verfolgt, wird die Wohnung überwiegend nur zum Essen und Schlafen genutzt. Bei voller Auslastung kann es TV1 gelingen, nach Abzug der Pflichtversicherungen und minimalen Sachaufwendungen reale Einnahmen von ca. 1500 € zu erzielen. Darin enthalten ist z.B. nur ein minimaler Rentenversicherungsbeitrag, für eine angemessene Alterssicherung müsste ein zusätzlicher Beitrag gezahlt werden. Und gleichzeitig muss das Einkommen das Ausfallrisiko z. B. durch Krankheit abdecken oder für eine nicht durchgehende volle Auslastung, wenn beispielsweise ein Kind überraschend in den Kindergarten wechselt und nicht sofort ein neuer Betreuungsvertrag abgeschlossen werden kann.

Als gelernter Koch bereitet der Tagesvater die Mahlzeiten selbst zu, die z.B. für das Einkaufen benötigte Zeit muss ebenso wie weitere Organisations- und Verwaltungstätigkeiten, Instandhaltung der Wohnung und des benötigten Inventars, des Krippenwagens bzw. Lastenfahrrads oder Reinigungsarbeiten außerhalb der Betreuungszeit erfolgen.

Die Partnerin ist am Ende ihrer Elternzeit für das zweite Kind, ist aktuell nur geringfügig auf selbständiger Basis tätig, beabsichtigt aber ihre Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen. Alternativ überlegt sie, ein Kunststudium zu absolvieren.

Vor Beginn der Tagespflegetätigkeit hat der Tagesvater angestellt als Verkäufer gearbeitet und sein Einkommen war nach seinen Aussagen „ganz ordentlich“, und bewegte sich wahrscheinlich in einem ähnlichen Rahmen wie das oben

genannte „reale Einkommen“. Nach Abschluss der 10. Klasse Polytechnischen Oberschule, einem mittlerem Bildungsabschluss, absolvierte er eine Lehre als Koch, arbeitete aber nicht lange in diesem Beruf. Er arbeitete u. a. als Vertreter oder als Verkäufer in verschiedenen Berufen, hatte u.a. einen Comicshop. In seiner Freizeit spielte er in jüngeren Jahren American Football, betreute dort auch als Übungsleiter Kinder und Jugendliche. Aktuell ist er „nur“ noch aktiver Fußballspieler.

TV 1 hatte am Anfang seiner Tätigkeit den Grundkurs Kindertagespflege absolviert und bald darauf das berufsbegleitende Curriculum (160 Stunden Qualifizierung) angefangen. Zum Zeitpunkt des Interviews hatte er diesen knapp einjährigen Kurs gerade abgeschlossen.

#### 5.2. Tagesvater 2 (Mittel- bis Großstadt in Niedersachsen)

TV 2 ist seit 3,5 Jahren als Tagesvater tätig. Er lebt in einer Mittel- bis Großstadt in Niedersachsen und betreut dort mit einer Kollegin zusammen acht Kinder in einer Großtagespflegestelle. Die Kinder werden dort 8 Stunden am Tag betreut, vier Kinder zwischen 7 und 15 Uhr, die anderen vier von 8 bis 16 Uhr. TV2 und seine Kollegin haben jeweils vier Betreuungsverträge abgeschlossen, die Kinder werden jedoch überwiegend von beiden zusammen betreut. Zusätzlich ist an drei Tagen die Woche eine Auszubildende in der kleinen Betreuungseinrichtung anwesend, die für ein Jahr ein (unbezahltes) Praktikum im Rahmen ihrer Ausbildung zur Sozialassistentin bzw. Erzieherin dort absolviert. Die Zahl der betreuten Kinder ist auf acht Kinder begrenzt, da die beiden dort tätigen Kindertagespflegepersonen keine Erzieherausbildung oder einen entsprechenden pädagogischen Berufsabschluss nachweisen können und in dem Bundesland somit die Höchstanzahl der betreuten Kinder pro Tagesmutter bzw. -vater auf vier begrenzt ist. Die Kinder sind in der Regel zwischen einem und drei Jahren alt. Der Tagesvater und seine Kollegin arbeiten seit drei Jahren zusammen und haben eine Wohnung angemietet. Diese gehört zu einem nahe gelegenen Krankenhaus, welche die Wohnung speziell für die Großtagespflegestelle umgebaut und zweckmäßig eingerichtet hat. Dazu gehört z. B. eingebauter Schallschutz, Änderung des Grundrisses, um ein großzügiges Spiel-, Bastel-, Tobe- und Esszimmer mit bodentiefen

Fenstern zu erhalten, Einbau eines kleinkindgemäßen Bades, Einrichtung einer kleinen Küche, eines extra-Schlafrumes und eines kleinen Büroraumes. Einbaumöbel und ein Fußbodenbelag gehobener Qualität gehören ebenfalls dazu, wie ein kleines Außengelände mit großem Sandkasten und kleiner Rutsche. Perspektivisch sollen dort die Kinder der Krankenhausangestellten bei Bedarf betreut werden, bisher wurde das nur im Fall von zwei Kindern genutzt, so dass die meisten der Betreuungsverträge unabhängig davon geschlossen wurden. Die Großtagespflegestelle ähnelt einer, wenn auch sehr kleinen, institutionellen Betreuungseinrichtung.

TV2 hat die ersten eineinhalb Jahre der Kindertagespflege Tätigkeit mit ein bis zwei Kindern zusätzlich zur eigenen Tochter in privaten Räumen begonnen und in diesem Zeitraum die 160stündige Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson absolviert. Inzwischen hat er zusätzlich eine Weiterbildung für Montessori-Pädagogik im Kleinkindbereich gemacht.

Der Tagesvater hat aus erster Ehe einen Sohn von 18 Jahren, der nicht vorrangig bei ihm lebt, und mit seiner jetzigen Ehefrau zusammen eine fünfjährige Tochter. Seine Ehefrau war als Grundschullehrerin tätig, hat es aber vorgezogen als Therapeutin individueller mit Kindern auf selbständiger Basis arbeiten zu können. TV2 hat nach der Geburt seiner Tochter ein Jahr Erziehungszeit genommen, während seine Frau ihre eigene Selbständigkeit aufbaute. Vorher war der Tagesvater jahrelang als zahntechnischer Assistent in einem Labor tätig, ob er zuletzt arbeitslos war oder nicht, geht aus dem Interview nicht hervor. Er geht nur darauf ein, dass die Bedingungen in der Branche aktuell nicht besonders attraktiv sind.

Mit einer Vergütung von 4 €/Stunde/Kind und vier Betreuungsverträgen über 40 Stunden ist der Betrag der monatlich ausgezahlten Aufwandspauschalen um einige hundert Euro höher als bei TV1, auch liegt das zu versteuernde Einkommen deutlich höher, bei etwa 1.350 €. Eine zusätzliche Vergütung durch die Eltern gibt es nicht, von der Kommune wurde dieses den Kindertagespflegepersonen, die öffentlich geförderte Betreuungsplätze anbieten, untersagt. Die Zahl der Arbeitsstunden ist geringer, auch ist zu vermuten, dass der neben der Betreuungszeit anfallende Organisationsaufwand eher nebenher während der Betreuungszeiten, speziell in den Schlafenszeiten

erfolgen kann, da immer noch mindestens eine zweite Betreuungsperson zugegen ist. Arbeitsteilung zwischen den Kollegen ist möglich und drückt sich z. B. so aus, dass die Kollegin des Tagesvaters eher die Verwaltungs-oder Bürotätigkeiten übernimmt, da sie vorher als Werbeassistentin tätig war und sie das schneller „mit links, so nebenbei“ erledigen kann. Die Mittagessensversorgung der Großtagespflegestelle wird von der nahen Krankenhausküche übernommen, somit entfällt der zusätzliche Aufwand für das Vorbereiten oder den Einkauf der Zutaten. Da die zur Verfügung gestellte Wohnung so zweckmäßig eingerichtet war, fällt der zu investierende Sachaufwand geringer aus, und kann als zusätzliches Plus verbucht werden. Die an drei Tagen anwesende Auszubildende/Praktikantin schafft zusätzliche Entlastung in der Betreuung. Zudem gibt der Tagesvater an, dass selten alle acht Kinder gleichzeitig in Betreuung sind, im Krankheitsfall werden Kinder tageweise abgemeldet, weil sie von den Eltern oder Großeltern selbst betreut werden.

An zwei Nachmittagen in der Woche kommt auch die Tochter des Tagesvaters mit in die Tagespflegestelle nach dem Kindergartenende um 14 Uhr. Wenn die Tochter im nächsten Jahr eingeschult wird, soll sie nicht den Hort besuchen, sondern entweder beim Tagesvater in die Tagespflegestelle gehen oder von der Mutter nachmittags betreut werden. Auch der Sohn der Kollegin ist regelmäßig an einem Tag nachmittags anwesend.

Der Interviewpartner ist Mitglied im Verband der Berufsvereinigung der Kindertagespflegepersonen, ebenso vertritt er den Stadtälternrat der Kindertagesstätten (als Vater) im Jugendhilfe- und Sozialausschuss des Stadtrates in seiner Stadt.

Der Tagesvater hat eine Migrationsgeschichte aufzuweisen: er ist vor 22 Jahren als rumänischer Staatsbürger nach Deutschland gekommen, er ist in Rumänien aufgewachsen und hat dort 22 Jahre gelebt.

### 5.3. Tagesvater 3 (Großstadt Nordrhein-Westfalen):

TV3 ist seit drei Jahren in der Kindertagespflege tätig. Im Gegensatz zu den beiden anderen Tagesvätern findet bei ihm die Betreuung in den eigenen Räumen statt

Er ist 55 Jahre alt, lebt mit seiner Partnerin und der gemeinsamen fünfjährigen Tochter zusammen in einer Großstadt in Nordrhein-Westfalen. Seine Partnerin ist als Tanzlehrerin selbständig tätig, dieses vorrangig in den Nachmittags- oder Abendstunden. Mit seiner Ex-Frau hatte er in früherer Ehe drei Kinder, die im Alter von 14, 22 und 23 Jahren sind, aber nicht vorrangig bei ihm leben.

In den privaten Räumen betreut er insgesamt sechs Kinder, im Alter vorrangig zwischen einem und drei Jahren. Eins der Kinder befindet sich bei ihm in sogenannter Anschlussbetreuung, d.h. die Betreuung ist auf einige Stunden nachmittags begrenzt, nach Schließzeit des Kindergartens. Das betreffende Kind im Alter von 3,8 J. war vorher ebenfalls bei TV3 in Kindertagespflege und wird nun an zwei Nachmittagen in der Woche insgesamt sechs Stunde (pro Woche) betreut. Die Betreuungszeiten sind bei den übrigen Kindern sehr unterschiedlich und liegen bei 16, 18, 35, 36 und 47,5 Stunden/Woche. Betreuungsanfang und –ende sind individuell mit den Eltern vereinbart und müssen für den Träger bzw. das Jugendamt mit halbstündiger Genauigkeit aufgelistet werden. Die Betreuungsplätze unterliegen alle öffentlicher Förderung. Das Betreuungsangebot besteht von 7:30 Uhr bis 19:30 Uhr. Gleichzeitig anwesend sind maximal vier Kinder, in der ersten Stunde morgens und in der Zeit am späteren Nachmittag bzw. Abend sind meist nur ein bis zwei Kinder anwesend.

Die Vergütung pro Stunde pro Kind beträgt 4,50 € vom Jugendamt und liegt damit bundesweit gesehen im oberen Bereich. Im Bundesland Nordrhein-Westfalen ist die Betreuungsquote sehr niedrig, die Nachfrage nach Betreuungsplätzen übersteigt bei weitem das Angebot. Nach Auskunft des Tagesvaters ist es ortsüblich, dass von den Eltern ein zusätzlicher Beitrag zwischen 1€ und 5 €/Betreuungsstunde erhoben wird, zum einen auf Grund des Mangels an Betreuungsplätzen, zum anderen, da viele gut verdienende Fach- und Führungskräfte in der Stadt leben und das zusätzliche Betreuungsgeld

aufbringen können. Der Tagesvater selbst verlangt von den Eltern zusätzlich 2,20 € bis 3,20 € pro Stunde und Kind. Die vom Jugendamt gezahlten Betreuungspauschalen liegen somit bei annähernd 2850 €, hinzu kommt der zusätzlich privat erhobene Elternbeitrag. Die zu zahlenden Versicherungsbeiträge und Kosten für Sachaufwendungen können höchstwahrscheinlich von den zusätzlichen Elternbeiträgen gedeckt werden, so dass das zu versteuernde Einkommen bei 3000 € liegen kann. Das Risiko eines Verdienstauffalls durch Krankheit o. ä. ist in dieser Berechnung nicht enthalten und muss vom Tagesvater wie bei allen selbständig Tätigen übernommen werden.

Vor Aufnahme der Tagespflegetätigkeit war TV3 jahrelang als Manager in Vertrieb und Marketing in IT und Telekommunikation angestellt in einem größeren Unternehmen. Etwa 25 Jahre zuvor hatte er ein Studium der Erziehungswissenschaften mit Magister Artium abgeschlossen.

## 6. Analyse/Ergebnisse

### 6.1. Tagesvater 1

#### 6.1.1. Motivation (TV1)

TV1 berichtet, dass ihn die Kindertagespflege interessiert, seit sein älterer Sohn selbst bei einem Tagesvater in Betreuung war, und wo er in der Zeit der Eingewöhnung die Tätigkeit näher kennenlernen konnte.

*Interview I, S. 1 Z. 14: TV1: Aber interessiert hat es mich seit mein Sohn selber bei der Tagespflege war. Der war beim Tagespapi und da habe ich das so gesehen, was der R. so macht, so durch die Eingewöhnung und da wir eh befreundet waren, der Tagespapa und ich, durfte ich sozusagen etwas mehr Einblick nehmen.*

Er macht gern etwas mit Kindern und sagt, dass diese auch auf ihn reagieren, wenn sie bei Festen auf ihn zugehen, da sie wissen, dass sie mit ihm „toben können“.

*Interview I, S. 8, Z. 24: TV1: Ja, ich mache eben gern mit Kindern. Immer wenn irgendwelche Feste sind, dann mache ich da, ich meine, ich würde auch gern mit meinen Kumpels, aber am Ende wissen die Kinder immer, dass sie mit dem L. <TV meint sich selbst> toben können.*

Die Elternschaft war ein wichtiger Auslöser, durch die Beschäftigung mit dem eigenen Sohn ist ihm bewusst geworden, dass er gut auch mit kleinen Kindern

umgehen kann: Es macht ihm Spaß und er bekommt ein positives Feedback auch von den Kindern selbst.

*Interview I, S. 8, Z. 45: TV1: das jetzt hier, das kam spät, aber das hat auch damit zu tun, dass...- Ich hätte das nicht in der Form so gemerkt, hätte ich keine eigenen Kinder gekriegt. Dass ich sowas machen wollte, kam mit dem W., als ich gesehen habe, was so abgeht*

*Interview I, S. 9, Z. 6: TV1: wenn du aus dem Kindergarten die auch mal abgeholt hast, das konnte ich ganz gut, die Kleinen dann so beschäftigen, dass die ihren Spaß hatten*

Schon in jüngeren Jahren hat er in seiner Freizeit im Sportverein als Übungsleiter Kinder trainiert, und hat sich in dem Verein „Spielend gegen Gewalt“ engagiert. Er berichtet, dass die Arbeit mit den verhaltensauffälligen Kindern gut geklappt hat.

*Interview I, S. 1 Z. 31: TV1: Ich kann halt generell ganz gut mit Kindern. Habe privat mit meinem alten Verein Kinder trainiert. Ich habe halt Football gespielt mit den XX, war dort auch Jugendtrainer; Übungsleiter muss man genauer sagen, ich habe keinen Trainerschein, und habe dann mit zwei Kumpels einen Verein gegründet, „Spielend gegen Gewalt“, habe da mit verhaltensauffälligen Kindern gearbeitet, auch das hat ganz gut geklappt.*

TV1 beginnt mit der Tagespflegetätigkeit während der Schwangerschaft (seiner Partnerin) mit dem zweiten Kind. Eine Bekannte von ihm ist Tagesmutter und sucht jemandem, dem sie ihre Tageskindergruppe nebst der dazugehörigen Tagespflegestelle (Wohnung mit Einrichtung für die Tagespflege) übergeben kann. Überlegt hatte er den Wechsel schon länger, er traut sich aus finanziellen Gründen den Schritt in die Tagespflege allerdings erst zu, als er das Angebot erhält, eine komplette Gruppe von fünf Kindern zu übernehmen. Somit ist auch die Vorlaufphase entfallen, in der eine passende Wohnung gesucht und eingerichtet werden muss, sowie die Auswahl der Kinder, Suche nach einem Träger, Abschluss der Verträge u. ä. Die Übergabe von der Tagesmutter zum Tagesvater erfolgte dann allmählich etwa im Verlauf eines Monats.

*Interview I, S. 1 Z. 18: TV1: Und da hat's mich eh interessiert. Und dadurch, dass wir aber nun das Kind hatten und wie gesagt, meine Freundin N. noch in der Ausbildung war, war uns das, oder mir persönlich war das auch zu risikoreich voll da selber an den Start zu gehen von Anfang bis Ende. Da habe ich sozusagen, da habe ich mir das nicht getraut, bin in meinem Angestelltenverhältnis geblieben, weil die Kohle halt gestimmt hat in dem Moment. Und dann ergab sich irgendwann, der Ausstieg der C.*

Vom finanziellen Standpunkt hat sich wahrscheinlich keine große Änderung ergeben. Dagegen hat der Wechsel in die Kindertagespflegetätigkeit eine



bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit sich gebracht. Er kann früher zu Hause sein, kann sich aber insbesondere auch mehr seinen Söhnen widmen, und möglicherweise damit auch zur Entlastung seiner Partnerin beitragen.

*Interview I, S. 4, Z. 5: TV1: Also, ich habe mehr Zeit für die Kinder als vorher*

*Interview I, S. 4, Z. 8: TV1: Das heißt ich war nie vor sechs zu Hause. Da hat der Große damals von mir zu Hause nicht wirklich viel von mir gehabt. Und wie gesagt, jetzt kann ich den von der Schule abholen, da kann ich den Kleinen mitnehmen.*

Er hat auch neue Aspekte an der Tätigkeit entdeckt, die ihn motivieren: er kann seinen Tagesablauf selbst geplant gestalten, er kann draußen im Wald, unter freiem Himmel unterwegs sein.

*Interview I, S. 9, Z. 39: TV1: ich habe es gerade lieben gelernt. Also ich habe elf Jahre künstliches Licht gehabt, von früh bis abends, und jetzt darf ich jeden Tag raus.*

Als weiteres Motiv nennt er die Selbstverwirklichung: er macht eine sinnvolle Arbeit, die ihm Spaß macht. Auch altruistische Motive klingen an, wenn er „der Gesellschaft etwas wiedergeben“ möchte und bei einigen bewirken möchte, dass sie später dazu beitragen mögen, die Gesellschaft zum Guten zu verändern „dass nicht nur alle an sich selbst denken“.

*Interview I, S. 14, Z. 31: TV1: Also Selbstverwirklichung mache ich hier gerade. Dadurch, dass ich elf Jahre im Laden gestanden habe und Kindern sozusagen ihr Taschengeld entzogen habe für Bling-Bling, das sind Markenklamotten gewesen, es ist schon krass, was für einen Stellenwert das schön-Aussehen in unserer Gesellschaft hat. Und ich jetzt merke, dass ich zumindest im Kleinen der Gesellschaft was wiedergeben kann, indem ich Kindern den Wald zeige. Das ist für mich schon sinnvoller, als im Laden zu arbeiten.*

*Interview I, S. 15, Z. 20: TV1: Aber ich versuche das hier, aber bis drei, was davon hängen bleibt bis die groß sind, ist fraglich. Aber wenn man's hier macht und dann bei zwei oder drei, die dann weiter im Naturkindergarten oder Montessori- oder so geprägt werden, dann kann man schon davon ausgehen, dass man schon eine kleine Gruppe von Leuten auf den Weg schickt, die dann vielleicht doch mal so alte Gewohnheiten aufbrechen, dass nicht nur alle an sich selbst denken.*

#### 6.1.2. Rollenverständnis (TV1)

Der Tagesvater berichtet, dass er viel mit seinen Kindern unternimmt, so nimmt er sie mit zum Fußball oder geht auf Feste, zum Familiengrillen, wo sich seine Partnerin lieber zurückhält. Er hat berichtet, dass er die Eingewöhnung seines älteren Sohnes beim Tagesvater übernommen hat. Und er betreut Sonntags die

eigenen Kinder, damit seine Partnerin arbeiten kann. Elternzeit hat der TV1 nicht oder nur in geringem Umfang genommen, zumindest berichtet er nicht davon. Denkbar ist, dass dieses aus finanziellen Gründen nicht in Frage kam, möglicherweise hätte sich auch die Partnerin dagegen ausgesprochen, die Elternzeit in Anspruch genommen hat.

*Interview I, S. 11 Z. 16, TV1: Dann haben wir den Samstag morgen für ein gemütliches Frühstück und der Große kommt nachmittags dann auch immer mit zum Fußball, der spielt ja selber beim Verein, und den Kleinen kann ich dann auch mitnehmen.*

*Interview I, S. 11 Z. 22, TV1: und an meinem freien Tag geht meine Freundin arbeiten, wo ich wieder zwei Kinder alleine habe.*

Er freut sich auf mehr Zeit für die Familie auch am Wochenende, da er sich dann in der Betreuung der eigenen Kinder mit seiner Partnerin abwechseln kann, auch um mehr Zeit für sich zu haben. Seine Partnerin beabsichtigt, in Kürze wieder eine Berufstätigkeit aufzunehmen, somit will sie auch nicht mehr an den Sonntagen arbeiten. Zudem hat TV1 seine alle zwei Samstage stattfindende Tagespflegequalifizierung (Curriculum) fast abgeschlossen.

*Interview I, S. 11 Z. 24, TV1: Das ist schon schöner, wenn man so als Familie unterwegs ist, weil dann kann jeder Mal, <sich in der Betreuung abwechseln>.*

Der Tagesvater sieht das Bedürfnis seiner Partnerin, sich außerhalb der Familienarbeit selbst verwirklichen zu können.

*Interview I, S. 14 Z. 43, TV1: mit der Frau würde ich mich ein bisschen weniger streiten wollen, wobei ich das dahingehend <interpretiere?>, wenn die sich auch wieder ein bisschen verwirklichen kann, jetzt nach dem Kind kriegen, stillen und zu Hause sitzen, wenn die wieder raus kann und selber was an den Start bringen.*

Er trägt zum überwiegenden Teil des Familieneinkommens bei. Wenn seine Frau arbeiten geht, wird sie wahrscheinlich auch zukünftig nur einen geringeren Anteil beisteuern können.

*Interview I, S. 9 Z. 19, TV 1: Momentan? Da leben wir von meinem Geld. Die N. war jetzt mit dem Kleinen zu Hause, da gibt es nur das was vom Amt kommt. Und die geht jetzt wieder arbeiten.*

*Interview I, S. 9 Z. 23, TV 1: Ja, das machen wir schon beide, sie macht was sie kann. Aber ich muss schon den Löwenanteil stemmen.*

Bei sich selbst macht der Tagesvater einen „männlichen Erziehungsstil“ aus, durch die anderen physischen Voraussetzungen. Dieser äußert sich in der tieferen Stimme, dem Toben, dem überschwänglichen Spielen oder Raufen.

*Interview I, S. 13 Z. 6, TV 1: Also ich glaube nicht, dass ich wie eine Frau mit den Kindern umgehe. Also umgehe nicht. Aber es klingt schon anders, wenn eine Frau mit dem Kind schimpft oder wenn ein Mann schimpft. Also wenn Grenzen gesetzt werden, glaube ich, ist das etwas anderes. Dann hört sich das für Kinder anders an. Die tiefe Stimme von einem Mann hört sich anders an. Also, ich merke das auch beim V., da bin ich von den anderen physischen Voraussetzungen-, auch mit den Kindern von O.<Tagesmutter>, wenn ich mit denen mal tobe, das ist schon so, ich kann ganz anders mit denen toben, oder in die Luft schmeißen, also so dieses überschwängliche Spielen, wenn es dann mal wirklich ans Toben geht, das ist, glaube ich, bei einem Mann anders. Die O. spielt auch, die tobt auch mit denen, aber dieses knechten und raufen und hochschmeißen*

TV1 zeigt auch seine Fürsorglichkeit, er kuschelt und tröstet, wenn er auch meint, dass es einen Unterschied zum „mütterlichen“ Trösten ausmacht. Zugleich erkennt er an, dass sich einige Kinder bevorzugt von ihm Trost holen.

*Interview I, S. 4 Z. 33, TV 1: Und so, und man kuschelt halt mit 'nem fremden Kind, so wie man auch mit dem eigenen kuscheln würde.*

*Ich glaube auch, dass wenn jetzt Trost gespendet wird, also meine Kinder nehmen meinen Trost an, aber ich glaube, dass der Trost einer Mutter und in dem Fall auch einer Tagesmutter doch irgendwie angenehmer ist.*

*Interview I, S. 5 Z. 15, TV 1: Meine Söhne zu Hause, die werden dann auch gern von der Mama getröstet. Obwohl sie den Trost, wenn die Mama nicht da ist, genauso von mir annehmen. Aber wenn sie es aussuchen können, dann doch lieber die Frau. Obwohl ich das auch hatte, gerade so die Jungs, die wenig Kontakt hatten zu anderen Personen, die lassen sich dann lieber von mir trösten.*

Er gibt an, dass er momentan den geringeren Anteil an der Hausarbeit übernimmt, da seine Partnerin noch nicht wieder erwerbstätig ist. In Zukunft möchte er es aufteilen. Er berichtet zudem, dass bei beiden ein unterschiedliches Sauberkeitsempfinden vorherrscht.

*Interview I, S. 5 Z. 18, TV 1: Und dann müssen wir es halt aufteilen. Es gibt so Sachen wo sie mich nicht ranlässt. So Wäschewaschen: darf ich nur dunkles, da kann ich keinen Fehler machen. So den Rest darf ich aber nicht. So und sonst, ist der Große auch schon so weit, dass er mithelfen kann. Den halt ich schon an, was den Müll angeht, musste ich früher auch selber machen.*

*Interview I, S. 5 Z. 25, TV 1: also ich habe das früher meistens gemacht, abgewaschen, zwei Drittel zu ein Drittel war das etwa, weil sie halt mehr die Wäsche macht, und dann muss ich dazu sagen, so die Sauberkeit an sich, die ist bei meiner Frau anders ausgeprägt als bei mir.*

*Interview I, S. 5 Z. 30, TV 1: Also im Essbereich, in der Küche, da geht das dann schon immer schnell. Aber dann so das Große halt, was dann länger dauert, entweder wir machen das dann zusammen, oder naja, momentan macht sie es halt noch allein.*

Der Tagesvater registriert bei seinen Tageskindern, dass diese sich über ein Treffen mit einer anderen Tagesmutter freuen, so wie die Kinder der Tagesmutter auf ihn freudig reagieren.

*Interview I, S. 13 Z. 40, TV 1: Und angebotstechnisch denke ich, na, also Waldpädagogik kann auch eine Frau machen. Das Angebot, daran liegt es nicht. Das ist bei allen gleich. Ich muss aber auch sagen, meine <Tageskinder> freuen sich z. B. wenn sie die anderen Tagesmütter treffen, wenn dann auch eine Frau dabei ist, und die Kinder der anderen die freuen sich wenn ich komme. Das ist dann am Ende wie zu Hause. So Mama und Papa, das ist schon cooler, wie wenn nur einer von beiden da ist.*

### 6.1.3. Berufliches Selbstverständnis (TV1)

TV1 erhält Anerkennung von den Eltern, nach und nach auch im Freundeskreis, wenn diese anfangs auch sehr skeptisch reagiert haben. Seine Partnerin hatte anfangs gegenüber der Tagespflegetätigkeit Bedenken, dass durch die Beschäftigung mit fremden Kindern zu wenig Liebe für die eigenen übrig bliebe. Sie gibt an, dass sie diese Tätigkeit nicht ausüben könne. Inzwischen hat sie den Wechsel akzeptiert und hat geäußert, dass sie ihren Partner bei der Neugestaltung der Tagespflgewohnung unterstützen möchte. Allerdings gibt sie auch an, dass ihr Partner eine bestimmte Art zu reden oder erklären nun auch im häuslichen Bereich anwendet und wehrt sich dagegen, wie ein kleines Kind behandelt zu werden.

*Interview I, S. 10, Z.2: TV1: Also mit den Eltern von den Kindern da habe ich bisher nicht einmal was Negatives zurückgekriegt.*

*Interview I, S. 39, Z.14: TV1: Aber die sind zufrieden, selbst bei den zweien, die sich die ganze Zeit gekabbelt haben, die Eltern waren trotzdem zufrieden. Die waren zufrieden, wie die sich entwickelt haben.*

*Interview I, S. 4, Z.11: TV1: N. <Partnerin>, die hatte am Anfang ein bisschen Angst, dass bei der Arbeit die Liebe für die eigenen Kinder zu kurz kommt*

*Interview I, S. 5, Z.39: TV1: Eigentlich naja, sie wusste, dass ich es gern machen wollte, und, hm, was jetzt gerade nicht so gut ist, ist das ich zu Hause zu viel labere, ich habe mir hier durch den Job angewöhnt, viel zu erklären, viel zu reden, was ihr sozusagen, ein bisschen gegen den Zeiger geht, weil sie sagt, ich rede auch mit ihr so. Und sie ist kein kleines Kind mehr.*

*Interview I, S. 6, Z.9: TV1: die war ja auch schon hier, will mir hier auch helfen, beim Renovieren, weil sie auch künstlerisch begabt ist, (...), aber sie meint halt, sie meint, s i e könnte das nicht.*

*Interview I, S. 10, Z.35: TV1: Die, die diese Verwandlung nicht mitbekommen haben, für die ist es ein großes Ding, dass der Chaot von früher jetzt kleine*

*Kinder anvertraut bekommt. Obwohl er schon gesagt hat, er hat es von X. und Y. auch schon gehört, dass es hier eigentlich ganz gut läuft.*

*Interview I, S. 11, Z.9: TV1: Ich musste noch nie auf eine Gesuch-Anfrage eingehen, alle Kinder, die hier sind, haben mich sozusagen privat gefunden.*

Den Qualifizierungskurs zur Tagespflegetätigkeit hält er im Nachhinein für nicht sehr aufschlussreich, zumindest was den Umgang mit Kindern angeht. Davon ausgenommen hat er einzelne Bereiche zur Psychologie und zum Spielen, wahrscheinlich weil diese von kompetenteren Dozentinnen angeboten wurden. Ansonsten gibt er an, dass für die Kleinen jeder Vater, „der sich dann für so was entscheidet“ die Bedürfnisse des Kindes erkenne und von Natur aus wisse. Einen pädagogischen Hintergrund brauche man nur bei „älteren“, bei den „schwer Erziehbaren“. Wichtig ist seiner Ansicht nach das Motiv, „man muss es wirklich wollen“.

*Interview I, S. 7, Z.3: TV1: Ich habe auch jetzt bei dem Curriculum gemerkt, also was ich jetzt so im Umgang mit Kindern, also ich habe da nicht so viel gelernt. (...) Und ansonsten, was mir so Leute erzählen das mit den kleinen Kindern, na das habe ich hier, das soll jetzt nicht eingebildet klingen, aber das habe ich so aus dem Bauch raus. Das ist ja auch das, was ich so sage, wenn sich jemand dafür entscheidet. Ich sehe das ein, wenn man sagt so ältere, dass man da einen pädagogischen Hintergrund braucht, das habe ich auch da bei meinen schwer Erziehbaren gesehen, aber für die Kleinen.... Jeder der Papa geworden ist, also jeder der sich dann für sowas entscheidet, der wird mit seinen Kindern da auch ordentlich umgegangen sein und die Bedürfnisse und so kennen, von Natur aus wissen. Und ich denke nicht, dass dir viele erzählen mussten, was du hier zu tun hast.*

*Interview I, S. 7, Z.24:TV1: Wie ich Kinder erziehe, das sind für mich so selbstverständliche Sachen. Das ist mir beim Curriculum auch wieder aufgefallen. Also, es gibt dort schon ein paar Sachen, aber sonst. Man muss sich auch vorstellen, ich fange dort um neun Uhr an, hau dort halb vier ab: Was die mir manchmal in der Zeit an Wissen übergebracht haben: Sorry, aber das hätte man auch in zwei bis drei Stunden packen können.*

*Interview I, S. 8, Z.1: TV1: Und gerade bei Kindern sollte man doch nur Leute nehmen, die es auch wirklich wollen.*

Er überlegt zwar, später nebenberuflich die Erzieherausbildung zu absolvieren, momentan erscheint ihm dies auf Grund des Zeitaufwandes nicht realisierbar.

*Interview I, S. 11, Z.27: TV1: also, das mit dem Erzieher würde mich schon reizen, aber vier Jahre berufsbegleitend, das ist schon ein hartes Geschäft. Und so schauen wir mal, ob ich das so noch machen will.*

Für einige Bereiche, die Kindertagespflege betreffend, beurteilt er seine Kompetenzen als nicht ausreichend, z. B. um Entwicklungsgespräche führen zu können, oder was den Umgang mit Verhaltensauffälligen der Kinder angeht. Er

sucht Hilfe von Externen, Fachleuten oder auch Kolleginnen. Und er beabsichtigt, sich in der betreffenden Thematik weiterzubilden.

*Interview I, S. 11, Z.36: TV1: Aber so Defizite ansprechen, das kann ich nicht. (...) Dafür bin ich aber auch nicht geschult.*

Elternarbeit gehört zwar für ihn dazu, wird aber reduziert auf Tür- und Angelgespräche, und beinhaltet oft nur organisatorische Dinge. Dafür besteht kein echtes Konzept, andererseits ist von Elternseite auch kein Wille erkennbar, sich z. B. mit bestimmten Konzepten o. ä. auseinanderzusetzen, zumindest wird dies nicht eingefordert.

*Interview I, S. 11, Z.36: TV1: Also wenn die einen Elternabend wünschen, dann mache ich das. Aber die meisten sind ja eh so eher, „Was haste denn?“, Urlaub schreiben sie sich auf, und -.Also, mit der Gruppe, die ich von C. übernommen habe, habe ich das einmal gemacht, da haben wir sozusagen fünf Minuten über die Kinder gesprochen und am Ende waren wir eineinhalb Stunden hier...*

Seine Tätigkeit als Tagesvater sieht er als wichtig an, um den Kindern alleinerziehender Mütter, hier insbesondere den Söhnen, „einen männlichen Part“ bei der Erziehung bieten zu können. Er beschreibt, dass er die Kinder „gut hingekriegt“ hat, eines seiner Tageskinder hat sich unter seiner Obhut von einem „Mamikind“ zu einem, das „jetzt auch ordentlich im Kindergarten räubern“ kann, entwickelt. Dafür bekommt er Anerkennung aus dem Kindergarten. Ebenso gibt er an, dass ein anderer Junge nun auch „Tiere anfasst“.

*Interview I, S. 14, Z.4: TV1: Aber es muss einen Grund geben warum mit Vorliebe allein erziehende Mütter jetzt wo es das Angebot gibt, natürlich lieber auf die Männer zurückgreifen. Damit die Jungs auch mal einen männlichen Part haben bei der Erziehung. Irgendwo wird es da schon Unterschiede geben.*

*Interview I, S. 13, Z.9: TV1: aber ich sehe es bei den zwei Müttern, die mir ihre Kinder gegeben haben, die allein erziehend sind. Auch beim Kindergarten sagen die, den T., den großen Bruder, den hätte ich gut hingekriegt, der kann jetzt auch ordentlich im Kindergarten räubern, der war ein richtiges Mamikind, da hat die Eingewöhnung auch zwei Monate gedauert, da konnten Mutter und Sohn nicht richtig loslassen. Und den V., denn habe ich so hingekriegt, dass er z. B. so im Wildpark den Hirsch füttert, der hat vorher so gar nichts mit Tieren-. Der fasst jetzt auch Tiere an.*

Wie lange der Tagesvater die Tätigkeit ausüben möchte, kann er noch nicht sagen. Es sieht die Tagespflege schon eher als Übergangstätigkeit an, vielleicht für den Zeitraum von zehn Jahren. Da er im Rahmen der Tätigkeit einen hohen Anspruch, insbesondere an die körperliche Fitness hat, sieht er hier schon eine Grenze bei etwa 50 Jahren erreicht.

*Interview I, S. 11, Z.30: TV1: Über die genaue Jahreszahl bin ich mir nicht so im Klaren. Weil ich werde jetzt 40. So zehn Jahre könnte ich mir schon vorstellen, aber das müsste ich auch gucken, wie ich dann auch körperlich drauf bin. Weil ich auch so einen gewissen Anspruch an mich selber habe. Und das sind eben kleine Kinder, da ist eben schon viel mit heben, buckeln, das weißt du ja selbst, und da muss man mal gucken, wie man mit 50 drauf ist.*

#### 6.1.4. Zusammenfassung Tagesvater 1

Im Hinblick auf den Berufseinstieg ist der Tagesvater als *Settler* einzuordnen, d.h. nach einer langen beruflichen Orientierungsphase nutzt er nun im mittleren Alter in Zusammenhang mit der eigenen Elternschaft die Gelegenheit, in die Kindertagespflege einzusteigen. Der Wechsel in den sozialen Bereich ist ihm möglich, da er bei einem vergleichbaren Einkommen zur vorangehenden Tätigkeit, welche den Unterhalt der Familie zu einem großen Anteil sichern muss, tätig sein kann. Überwiegende Motive bestehen darin, nun eine sinnvolle Arbeit zu tun, die ihm Freude macht. Auch altruistische Motive werden genannt. Eine weitere Motivation stellt die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar, er hat mehr Zeit für die eigenen Kinder.

Der Tagesvater sieht seine Tätigkeit dadurch gekennzeichnet, dass er insbesondere den Kindern alleinerziehender Mütter den männlichen Part in der Erziehung, v. a. den Jungen, bieten kann und betont die Besonderheiten eines männlichen Erziehungsstils.

Er sieht sich als der Haupternährer der Familie an, aber es ist selbstverständlich, dass seine Partnerin durch Erwerbsarbeit ebenso zu Sicherung des Einkommens beiträgt. Fremdbetreuung der eigenen Kinder ab etwa 1,5 Jahren ist für ihn der Normalfall, aber auch, dass die Mutter so lange mit dem Kind zu Hause bleibt. Andererseits sieht er auch, dass seine Partnerin unter den Einschränkungen, die Schwangerschaft und Elternzeit mit sich bringen, leidet und möchte ihr ermöglichen, sich darüber hinaus selbst zu verwirklichen. Das spricht für ein moderneres Rollenbild. Nach seiner Einschätzung wird die anfallende Hausarbeit aufgeteilt, er erwähnt aber qualitative Unterschiede: Manche Bereiche reklamiert seine Partnerin für sich, er spricht auch ein unterschiedliches „Sauberkeitsempfinden“ an.

Sein berufliches Selbstkonzept in der Tagespflege lässt sich nicht in das einfache Schema nach der DJI-Expertise (Keimleder et al. 2004) einordnen. Auch eine Zuordnung in die Typik des Arbeits- und Selbstverständnisses nach Wiemert (2009, S. 236ff) ist schwierig: einige Aspekte des Typus „ambivalente Anpassung“ zeigen Übereinstimmung. Das Eingehen auf Belange der Eltern und Kinder sieht er als legitimen Anspruch an die Tagespflegeperson, er bietet eine marktorientierte Serviceleistung mit Nutzen für Eltern und Kinder, er übt die Tätigkeit aus Erwerbsgründen aus, er sieht die Tätigkeit insofern nicht als „richtige Arbeit“ an, weil man keine erlernbaren Qualifikationen dafür braucht. Für ihn kann das jeder Vater „von Natur aus“, wenn er es tun will. Die Fachlichkeit ist dem Wollen untergeordnet. Dieses entspricht etwa dem Typus „fürsorgliche Intervention“, wo „Kindern Liebe geben“ über die Professionalität gestellt wird. Andererseits nimmt er nicht die Ersatzvaterrolle ein, welches nach dieser Einordnung (analog zu den Tagesmüttern dieses Typs) die einzige Möglichkeit darstellen könnte, Fremdbetreuung zu akzeptieren. Übereinstimmungen zeigen sich auch mit dem Typus „professionalisierte Identität“, denn er zeigt ein selbstbewusstes Arbeits- und Selbstverständnis, was allerdings weniger auf fundiertem pädagogischem Wissen durch eine berufliche Qualifikation basiert. Dieses beruht auf der Erfahrung eigener Elternschaft und aus der jahrelangen Erfahrung mit Kindern im außerberuflichen Bereich. Zudem beruht ein Teil seines Selbstverständnisses auf seiner „Zusatzqualifikation Mann“. Damit kann er sich als „Tagespflegeperson plus“ darstellen. Zudem zeigt er die Bereitschaft sich weitere berufliche Qualifikationen anzueignen, sei es durch eine Erzieherausbildung oder spezielle Weiterbildungen in Bereichen, wo er Defizite vermutet.

## 6.2. Tagesvater 2

### 6.2.1. Motivation (TV2)

TV 2 berichtet auf die Frage nach seiner Motivation, mit Kindertagespflege zu beginnen über den beruflichen Werdegang seiner Frau. Sie hat seine Berufswahlentscheidung in hohem Maße beeinflusst, da sie den ersten Anstoß gab, indem sie ihn darum bat, nach der Geburt der Tochter Elternzeit zu nehmen, um ihr den Aufbau einer eigenen Praxis zu ermöglichen. Seine beruflichen



Möglichkeiten waren in der Zahntechnikbranche nicht sehr aussichtsreich, sowohl bezüglich des Einkommens als auch familienvereinbarer Arbeitszeiten.

*Interview II, S. 16 Z. 28: TV2: Das war bei mir so, dass sie dann schwanger wurde und das Kind gekommen ist, und sie gleichzeitig die Selbständigkeit am Gründen war. Und dann hat sie gesagt: „willst du nicht deine Elternzeit nehmen und mich unterstützen, dass ich erstmal die Praxis eröffnen kann?“ Und mit meiner zahntechnischen Geschichte war nichts mehr los. Hier in G. ist das ein toter Beruf im Moment.*

Während der Elternzeit stößt er zufällig auf eine Annonce zur Qualifizierung für Tagesmütter, belegt den Weiterbildungskurs und nimmt ein erstes Tageskind zusätzlich zum eigenen Kind auf, da er „sowieso zu Hause“ ist. In dieser Zeit entdeckt er die Tagespflege als mögliche Beschäftigungsoption und macht die Erfahrung, dass ihm die Betreuung kleiner Kinder Freude bereitet. Die Tätigkeit im ursprünglich erlernten Beruf erscheint ihm viel weniger sinnvoll.

*Interview II, S. 17 Z. 19: TV2: Und ich fand das sehr sinnvoll. Das erste Mal in meinem Leben, wo ich das Gefühl hatte, wenn du das machst, dann ist es sowohl für deine eigenen Kinder sinnvoll, für deinen weiteren Lebensverlauf, und du hast nicht das Gefühl, dass du mit einem Stück Metall irgendwas gestaltest. Das war auch sinnvoll, aber, ja, ich fand das gut, sinnvoll, vertretbar, und das hat mir auch zu Hause Spaß gemacht mit den zweien, die ich hatte, also meine Tochter und ein weiteres Kind. Und andererseits, in der Zahntechnik hätte ich Kompromisse schließen müssen. Ich hätte einen Job schon noch gefunden, aber ich wäre unterbezahlt, oder ich hätte Überstunden leisten müssen, nicht voraussehbar.*

Zeit für die Betreuung der Tochter zu haben, ist ihm sehr wichtig. Er betont, dass er und seine Partnerin keine ausgedehnte Fremdbetreuung wünschen. Mit der Kindertagespflegetätigkeit muss er einerseits nun keine unvorhersehbaren Überstunden leisten, andererseits kann seine Tochter stunden- bzw. tageweise von ihm selbst in der Großtagespflegestelle betreut werden.

*Interview II, S. 17 Z. 30: TV2: Ich hätte keine Zeit gehabt für meine Tochter, und das hätte dann Probleme gegeben, andererseits muss ich unsere Tochter betreuen, weil sie nur bis 14 Uhr im Kindergarten bleibt. Das war auch so gewollt, wir hätten auch bis 16 Uhr gekonnt, aber das wollten wir nicht, weil wir der Meinung sind, dann hätten wir keine Kinder kriegen müssen.*

TV 2 gibt an, dass er auf Grund eigener negativer Erfahrungen in der Kindheit eine besondere Empathie entwickelt hat für Kinder, die mit nur einem Elternteil aufwachsen müssen, wie bei Kindern alleinerziehender Mütter. Bei ihm hingegen war es insbesondere die Mutter, der er vorwirft, zu wenig präsent gewesen zu sein. Auf jeden Fall möchte er das beim Aufwachsen seiner

Tochter vermeiden, möglicherweise möchte er auch den Tageskindern etwas mitgeben, was er in seiner Kindheit vermisst hat.

*Interview II, S. 23 Z. 41: TV2: Ich habe so eine Empathie entwickelt, gegenüber Kindern, die Probleme haben, oder die, wo der Vater nicht mehr da ist oder so. Das ist das einzige, was ich mitbringe, glaube ich, für den Beruf. Ansonsten musste ich mir alles mühselig erarbeiten, die Fähigkeiten. Gegeben wurde mir sonst nichts. Wie gesagt, bis auf die Empathie die bei mir ausgeprägter ist als bei anderen Männern. Weil ich das nachempfinden kann, weil ich nicht so glücklich war als Kind.*

*Interview II, S. 24 Z. 23: TV2: Und hier sieht man die Ergebnisse seiner Arbeit sofort, wenn ein Kind sich freut, oder die Eltern sagen: „Ich bin so froh, dass ich hier einen Platz bekommen habe“. (...) schreiben die Eltern rein, was sie über die Betreuung hier denken. Und ich denke: Oh, man sieht denen gar nicht an, dass sie s o zufrieden sind. Da freut man sich schon. (...) Und man steht morgens nicht mit einem langen Gesicht auf, wie wenn man einen miesen Chef oder Kollegen hätte, man ist zufriedener.*

Motivierend für ihn ist die Anerkennung nicht nur seitens seiner Frau oder der Eltern, sondern auch das direkte Feedback freudiger Kinder. Bisher war er auch ehrenamtlich im Rettungsdienst tätig, wo er keine solche direkte Anerkennung erhalten hat. Seine Zusammenarbeit mit der Kollegin gestaltet sich sehr gut, zudem gefällt ihm das Arbeiten ohne einen Chef bzw. Kollegen, die er nicht selbst gewählt hat.

#### 6.2.2. Rollenverständnis (TV2)

Der Tagesvater definiert seine Tätigkeit nicht über einen spezifisch männlichen Erziehungsstil, was das draußen Herumtoben, Raufen, Fußballspielen u. ä. betrifft. Unterschiede macht er z B. bei der Neigung zum Basteln aus, oder bei der Geduld. Seine Schwierigkeiten Geduld zu zeigen hält er für eine männliche Eigenschaft, führt sie allerdings auch auf sein „südländisches Temperament“ zurück. Desweiteren sieht er Unterschiede im Kommunikationsstil: direkte, sachliche Ansagen sieht er als typisch männlich an, während Frauen eher zögerlich, zurückhaltend seien oder Unangenehmes eher „netter verpacken“ könnten.

*Interview II, S. 18 Z. 28: TV2: Mit dem Basteln, naja. Ich bin eben ein Mann, mich nervt das wenn überall der Klebstoff über den ganzen Tisch verteilt ist.*

*Interview II, S. 18 Z. 39: TV2: Und ich muss meine Geduld ein bisschen aufteilen. (...) Dafür muss ich mich immer wieder motivieren und bei Frauen beobachte ich, ist das so instinktiv, angeboren.*

*Interview II, S. 19 Z. 37: TV2: Ich sage wie es ist. Und es sind überwiegend Akademiker hier, drei Lehrerfamilien und die sind sehr empfindlich wenn man etwas kritisiert oder bemängelt beim Kind. Man merkt schon, das Gesicht wird immer länger, mir ist das aber egal, denn ich bin sachlich. Aber meine Kollegin sagt dann „Lass mal, ich mache das“.*

*Interview II, S. 26 Z. 12: TV2: Das ist schon ein harter Beruf, nicht körperlich, aber immer dieses auf alles achten, was braucht der und der jetzt, das ist für einen Mann belastender würde ich sagen. Eine Frau kann vielleicht noch nebenbei telefonieren <lach> und empfindet das nicht als Belastung.*

*Interview II, S. 25 Z. 17: TV2: Und Frauen haben diese Ängste, die haben Angst, dass die Tagespflegeerlaubnis entzogen wird. Wenn sie zu viel meckern, oder wenn sie zu viel beanstanden. Für sie ist das existenziell, wenn sie so etwas wagen würden, dann haben sie Angst vor den Folgen. Und ich bin da ziemlich blauäugig, ich mache das einfach und bis jetzt ist das immer gutgegangen.*

Die notwendigen Arbeiten im Haushalt werden nach Auskunft des Tagesvaters sowohl von ihm als auch seiner Partnerin zu gleichen Teilen übernommen, gleiches ist auch für die Betreuung der Tochter anzunehmen. Dabei spricht er an, dass seine Partnerin als emanzipierte Frau die Verantwortung für Ordnung oder Sauberkeit von sich weist, er selbst hingegen „kennt keine Grenzen“, für ihn ist es normal, sonst unter das Klischee der „Frauenarbeit“ fallende Tätigkeiten zu verrichten. Das spricht für ein modernes Rollenverständnis.

*Interview II, S. 26 Z. 24: TV2: Also wenn hier etwas liegen bleibt, das ist einfach so, ist nicht so schlimm. Mich nervt das. Und ich sage immer „Du bist eine Frau, eigentlich sollte dich das stören“ und sie sagt immer „Nein, ich bin keine Hausfrau. Ich wehre mich gegen diesen Begriff“ sagt sie immer. Und demnach bin ich gezwungen, genau so viel zu machen im Haushalt, sonst würde es zu schmutzig werden. Also machen wir-. Außerdem sagt sie noch, „ich arbeite genau so lange wie du“. Also sie ist sehr, sehr emanzipiert in solchen Sachen.(...) Ich weiß nicht, wer mehr macht, ich glaube, das ist ausgeglichen. Auch typische Frauenaufgaben, in der Gesellschaft als Frauenaufgaben bekannt, da kenne ich keine Grenzen. Sowohl hier als auch zu Hause nicht.*

Der Tagesvater sagt, dass er und seine Partnerin zusammen finanziell gut gestellt sind, wobei das Einkommen seiner Frau um einiges höher ausfällt. Er ist zwar zufrieden mit der Einkommenssituation seiner Familie, hält aber seine Tätigkeit für nicht angemessen bezahlt.

*Interview II, S. 22 Z. 21: TV2: Aber ich habe das Glück, dass meine Frau mitarbeitet, sie ist erfolgreich (...) in der eigenen Praxis,(...) von daher sind wir finanziell gut gestellt, aber wenn ich allein erziehender Vater wäre, dann ist das nichts, da kann man kaum über die Runden kommen. Für mich ist es aber ok.*

### 6.2.3. Berufliches Selbstverständnis (TV2)

TV2 ist mit seiner Tätigkeit sehr zufrieden und empfiehlt sie weiter, für „jeden, der das kann“, der über die entsprechende Motivation verfügt. Die notwendigen Fähigkeiten musste er sich hingegen erarbeiten. Im Nachhinein bewertet er einen Test zur beruflichen Eignung neu, der ihm den pflegerischen Bereich, speziell „Altenpflege“ nahelegte. Dies war für ihn zum damaligen Zeitpunkt unvorstellbar, jetzt meint er aber, dass der Test doch etwas über seine Neigungen und Fähigkeiten aussagte.

*Interview II, S. 23 Z. 18: TV2: Aber wenn man die Gründungsphase überwunden hat, dann würde ich das jedem empfehlen. Jedem, der das kann. Es gibt Männer, die können das nicht.*

*Interview II, S. 23 Z. 6: TV2: Ansonsten musste ich mir alles mühselig erarbeiten, die Fähigkeiten. Gegeben wurde mir sonst nichts. Wie gesagt, bis auf die Empathie die bei mir ausgeprägter ist als bei anderen Männern.*

Die Tätigkeit möchte er beibehalten, solange es geht: Diese Einschränkung bezieht sich auf die gut ausgestattete Betreuungsstelle, die Zusammenarbeit mit der Kollegin und seine persönlichen psychischen und physischen Kräfte.

*Interview II, S. 22 Z.8: TV2: Ja, ich will das jetzt weitermachen, bis es nicht mehr geht.*

*Interview II, S. 22 Z. 33: TV2: Solange die Räumlichkeiten nicht gekündigt werden, will ich das gerne weiter machen.*

*Interview II, S. 23 Z. 6: TV2: Wir kommen aber so gut klar, dass wir dabei bleiben wollen.*

Die Ausbildung hält er für nicht ausreichend und sagt, dass er aus diesem Grund auch keine Entwicklungsgespräche mit den Eltern führt. Er schätzt Weiterbildung wie auch generell höhere Anforderungen als sehr wichtig ein.

*Interview II, S. 21 Z. 8: TV2: Ich denke aber, dass die Ausbildung ausgedehnt werden sollte, das reicht gerade so, um auf die Kinder aufzupassen, dass sie nicht verletzt abends nach Hause kommen und dass sie so eine Grundbildung erfahren können, so wie die Farben lernen, zählen, Geschichten erzählen, Fantasiegeschichten sich ausdenken. Aber die Ausbildung ist doch zu knapp, finde ich, nicht ausreichend. Wenn man dafür sorgt, dass man sich weiterbildet ist es ok, aber die Anforderungen sollen schon höher gestellt werden.*

*Interview II, S. 19 Z. 29: TV2: Elternabende machen wir nicht und auch keine Entwicklungsgespräche, weil wir sehr kritisch gegenüber solchen Sachen sind. Niemand kann beurteilen ob das Kind altersgerecht entwickelt ist oder nicht. Unserer Meinung nach kann das ein Kinderpsychologe, und das sind wir nicht. Und deswegen machen wir nur etwas wie ein Beisammensein mit Kaffee und Kuchen.*

Er kritisiert die mangelnde Anerkennung von allen Seiten, außer von denen, die direkt in die Tagespflege involviert sind. Er ist aktives Mitglied des Berufsverbandes der Kindertagespflegepersonen e. V. und auch im Jugend- und Sozialausschuss der Stadt als Elternvertreter. Diese Funktionen verleihen ihm Anerkennung, die er durch die Berufstätigkeit allein nicht erhalten kann.

*Interview II, S. 21 Z. 36: TV2: Von den politischen Entscheidungsträgern werden wir nicht so richtig anerkannt als Beruf. Und in der Gesellschaft? Ja, die gucken schon komisch. „Was machst du da? Auf Kinder aufpassen? Erfüllt dich das?“ Ein Mann bringt das immer mit Windelwechseln in Verbindung. „Den ganzen Tag Windelwechseln?“ <leicht abfälliger Ton> „Nee, das ist nur ein kleiner Teil, es gehört noch mehr dazu“ Also, die Männer finden das sehr exotisch, sehr merkwürdig. Und ich habe nicht das Gefühl, dass das die richtige Anerkennung findet. Weder in der Gesellschaft noch bei den Entscheidungsträgern. Und wenn man ein Mann ist, dann kommt zwar immer mal der Satz, auch von den Behörden: „Oh, das ist toll, dass das auch mal ein Mann macht“. Aber das war es dann auch.*

Zudem erfährt er Befriedigung über selbstwirksames Handeln, wenn er eine Bürgerinitiative für das Herrichten eines vernachlässigten Spielplatzes organisiert.

*Interview II, S. 27 Z. 6: TV2: TV2: Und hier habe ich eine Bürgerinitiative gegründet für einen Spielplatz, einem total runtergekommenen Spielplatz. Und so etwas würde ich glaube ich nicht machen, wenn ich diesen Beruf nicht hätte. Ich würde nicht auf die Idee kommen, 30 Leute zusammenzutrommeln. Wir haben da einen ganzen Samstag gearbeitet. Und das habe ich-, na, für die Kinder, sage ich mal. Da ist man sensibler.*

#### 6.2.4. Zusammenfassung Tagesvater 2

Der Einstieg in die Kindertagespflege erfolgte beim Tagesvater 2 nach einer Phase beruflicher Unzufriedenheit auf Grund zu geringer Bezahlung verbunden mit unvorhersehbaren Überstunden. Er nahm Elternzeit, auch um seine Partnerin während ihrer Existenzgründungszeit zu unterstützen. Zufällig lernte er die Tagespflege als Beruf kennen und nach einer Probephase mit einem zusätzlichen Tageskind, das er zusätzlich zu Hause neben seiner Tochter betreute, entschied er, diese Tätigkeit weiterhin auszuüben bzw. in einem professionelleren Setting fortzuführen.

Zu dem Berufseinstieg kam er somit als *Settler*, er hat sich bewusst beruflich neu orientiert, wenngleich auch Elemente des *Finders* auszumachen sind: auf die Tagespflege ist er eher zufällig gestoßen, er hat nicht bewusst nach einer

Tätigkeit im sozialen Bereich gesucht. Er hat entdeckt, dass ihm die Arbeit Freude bereitet und hält sie für sinnvoller als die vorangehende Tätigkeit. Sehr wichtig ist für ihn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere da er auf Grund seiner eigenen Erfahrungen in der Kindheit nicht möchte, dass seine Tochter übermäßig fremd betreut wird. Zudem möchte er, durch Übernahme eines für westdeutsche Verhältnisse recht hohen Betreuungsanteils, seiner Partnerin die Ausübung ihres Berufes ermöglichen, im Gegenzug erhält er dafür von ihr viel Anerkennung und auch Unterstützung, in dem sie u.a. therapeutische Beratung für die Eltern seiner Tageskinder anbietet.

Wirtschaftliche Motive sind insofern relevant, da sie ihm ein zur vorangehenden Berufstätigkeit vergleichbares Einkommen ermöglichen.

Die Arbeitsteilung in seiner Partnerschaft ist in Bezug auf die Familienarbeit, sowohl quali- als auch quantitativ recht ausgeglichen, der Tagesvater verfügt über ein modernes Rollenverständnis. Er pflegt keinen speziell „männlichen Erziehungsstil“, wenngleich er auch gewisse Unterschiede im Verhalten der Geschlechter ausmacht. Er beklagt eher den Rückfall vieler Frauen (Tagesmütter) in traditionelle Verhaltensmuster, die ihm beispielsweise die Verantwortung zuschieben, wenn es darum geht mit öffentlichen Repräsentanten zu verhandeln, oder wie seine Kollegin, die er immer wieder „erwischt“, dass sie in alte Rollenmuster zurückfällt und den Abwasch erledigt.

Sein berufliches Selbstverständnis weist Übereinstimmung mit dem Typus „professionalisierte Identität“ nach Wiemert (2009) auf. Er verfügt über ein selbstbewusstes Arbeits- und Selbstverständnis, das allerdings nicht auf fundiertem pädagogischem Wissen durch eine entsprechende Berufsausbildung aufbaut. Er sieht die Notwendigkeit, sich weiterzubilden und kritisiert die unzureichende Kindertagespflegequalifikation, hat freiwillig zusätzlich eine Montessori-Ausbildung für unter Dreijährige absolviert. Da dieses jedoch eine qualifizierte Berufsausbildung nicht ersetzen kann, ist es konsequent, wenn er sich mit seiner Kollegin weigert, Entwicklungsgespräche zu führen, und sagt, dass er diese Leistung, nicht anbieten kann, da ihm die Qualifikation dazu fehlt.

Er bemängelt die fehlende gesellschaftliche Anerkennung des Berufsbildes, diesem wirkt er jedoch aktiv ehrenamtlich entgegen, was ihm auf einer anderen Ebene ebenfalls Anerkennung einbringt und sein berufliches Selbstverständnis zum Positiven beeinflusst.

Dementsprechend ist die Kindertagespflegetätigkeit auf Dauer angelegt, solange sich nicht entscheidende Rahmenbedingungen verschlechtern, wie z. B. durch Kündigung der Großtagespflegewohnung oder die gute Zusammenarbeit mit der Kollegin.

### 6.3. Tagesvater 3

#### 6.3.1. Motivation (TV3)

Die Abteilung, in der TV3 vorher jahrelang arbeitete, wurde aufgelöst und er sah nach einer Vielzahl erfolgloser Bewerbungen keine Perspektive im ausgeübten Beruf. Er erinnerte sich an sein früheres Pädagogikstudium und daran, dass ihm die Erziehungszeit seiner großen Tochter, zwanzig Jahre zuvor, viel Freude bereitet hat. Er möchte eine Beschäftigung haben, die ihm Spaß macht.

*Interview III, S. 18 Z. 28: TV 3: „Was machst du nun eigentlich, wozu hast du Lust?“ Ich habe mich dann erinnert, dass ich mal Pädagogik studiert habe, (...) habe selber vier Kinder, allerdings von zwei Frauen, und das hat mir schon immer Spaß gemacht, damals schon bei der Großen, die wird jetzt 23, damals habe ich schon das Erziehungsjahr genommen, als Mann. Da war ich natürlich der erste Mann in der Firma, das habe ich durchgeboxt <gegen Widerstände in der Firma>, habe Elternzeit mit der Kleinen hier genommen und dachte mir: „Spaß macht das auf jeden Fall“. Und dann habe ich angefangen mich zu informieren.*

Er baut seine Tagespflege in der eigenen Wohnung nach und nach aus, wichtig ist ihm, dass die betreuten Kinder und er selbst „Spaß dabei“ haben, genauso wichtig ist für ihn die Zufriedenheit seiner Partnerin und seiner Tochter. Seine Partnerin hatte anfangs Bedenken geäußert, die Betreuung in der eigenen Wohnung anzubieten, doch inzwischen sagt sie, dass sie es „sehr gut“ findet.

*Interview III, S. 18 Z. 28: TV 3: Weil, ich habe erst mal vorsichtig angefangen, um erstmal abzuwarten, wie geht es mir dabei, wie geht es den Kindern dabei, wie geht es den Eltern dabei. Und alle sagten „uns geht es prima“ und uns geht es auch prima, mir und meiner Freundin.*

*Interview III, S. 29 Z. 9: TV 3: Es sollte was sein, was mir auch Spaß macht*

*Interview III, S. 29 Z. 2: TV 3: Wäre ich jetzt immer noch bei Vertrieb und Marketing dann wäre ich da immer noch, würde eine Menge Geld verdienen und würde das wohl immer noch machen. Also, äußere Umstände haben mich*

*zum Nachdenken gezwungen, und am Ende waren es die positiven Erfahrungen beim vorsichtigen Herantasten*

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Punkt, wobei mehr Zeit für die Familie auch während der Ausübung der Tätigkeit möglich ist, z. T. wird die eigene Familie mit einbezogen.

*Interview III, S. 30 Z. 2: TV 3: Sie ist sicherlich öfter zu Hause als jemand der irgendwo eine Arbeitsstelle im Büro hat. Sie ist schon häufiger da und die Kinder kennen sie auch. Und so ein Ausflug, wenn sie Gelegenheit hat, dann kommt sie mit, wenn nicht dann mache ich das allein oder mit der Kollegin.*

*Interview III, S. 31 Z. 9: TV 3: Und meine Freundin findet es gut. Und kann damit besser leben, als mit dem Job, den ich vorher hatte, als Manager so eine Zeit lang.*

Die Vergütung der Kindertagespflegetätigkeit ist in E. vergleichsweise gut, so dass der Tagesvater den einmal erreichten Lebensstandard rein wirtschaftlich gesehen auch sichern kann.

*Interview III, S. 29 Z. 2: TV 3: Ja, die <Vergütung> ist hier in E. natürlich auch ganz gut. Wir kriegen hier vom Jugendamt 4,50€. (...) Das ist schon mal viel, (...) wir <können> von den Eltern noch pro Stunde auch etwas verlangen. Das liegt so zwischen 1€ und 5€ zusätzlich. Das heißt, wir werden nicht reich, aber wir können gut davon leben.*

#### 6.3.2. Rollenverständnis (TV3)

TV3 zeigt, dass für ihn nicht die Unterschiede in Alter, Geschlecht, Ausbildung oder anderen Kategorien zählen, sondern dass die „Menschen gut zu den Kindern“ sind (Respekt vor dem Kind und die Fähigkeit, eine sichere Bindung aufzubauen, an anderer Stelle erläutert).

*Interview III, S. 32 Z. 42: TV 3: Mir ist das egal, wer das macht, Hauptsache die Menschen sind gut zu den Kindern.*

Er praktiziert keinen explizit männlichen Erziehungsstil, sieht aber doch gewisse Unterschiede im Verhalten zwischen den Geschlechtern, wobei er den „Mut zum Risiko“, was zugleich mit „mehr Spaß“ verbunden ist, als typisch männlich einordnet, wie auch die Gelassenheit, das „Erst-mal-laufen-lassen“.

*Interview III, S. 34 Z. 6: TV 3: Mut zum Risiko scheint ein Unterschied zu sein. Und dann glaube ich wirklich, dass Tagesväter gelassener sind. Mehr zulassen, auch bei Konflikten. Die Kinder streiten sich ja auch untereinander mal. Wir greifen da, glaube ich, nicht so schnell ein. Und ich sage so, dass meine ich jetzt nicht ganz ernst, aber so lange kein Blut fließt, versuche ich, dass die Kinder die Konflikte selber lösen oder moderiere nur. Dieses schnelle Eingreifen erlebe ich auch häufig auf dem Spielplatz. Die Kinder haben so viel Können, Persönlichkeit oder Charakter, das sollte man denen erst mal selber zutrauen.*



*Ich glaube, das können Männer besser, das sie dann nicht sofort eingreifen, auch in Familien, dass sie nur beobachten, auch die eigenen Kinder, das sie erst mal laufenlassen.*

Der Tagesvater trägt den größeren Teil zum Unterhalt der Familie bei, kann damit auch für seine drei Kinder aus früherer Ehe den Unterhalt bestreiten.

*Interview III, S. 31 Z. 32: TV 3: Eher so dreiviertel. <Beitrag zum Familieneinkommen>. Ich muss ja auch vier Kinder ernähren.*

Nach seinen Angaben führt er den überwiegenden Teil der Hausarbeiten durch, da er sowieso durch die Kinderbetreuung im eigenen Haushalt dazu gezwungen ist. Auch die eigene Tochter wird zu großen Teilen von ihm betreut. Das spricht für ein modernes Rollenbild.

*Interview III, S. 30 Z. 15: TV 3: Also, da ich für die Kinder sowieso alles vorbereite und koche und auch Abendessen manchmal, da mache ich sowie so den Haushalt, also das mache ich alles. Also den Haushalt mache i c h, nicht zu 100%, aber zu 90 %.*

### 6.3.3. Berufliches Selbstverständnis (TV3)

Der Tagesvater ist sehr zufrieden mit seiner Tätigkeit in der Kindertagespflege und möchte diese noch länger ausüben. Er empfiehlt sie allen, die gern etwas mit Kindern machen und eine gute Vertrauensbildung zu Kindern schaffen.

*Interview III, S. 31 Z. 16: TV 3: Absolut, ich bin echt total zufrieden.*

*Interview III, S. 31 Z. 35: TV 3: ja, ich für mich auf jeden Fall, allerdings, man muss es natürlich wollen. Es macht keinen Sinn, wenn man keinen Spaß hat an Kindern, dann hat es keinen Sinn. (...) man muss das schon wollen mit Kindern. Wenn man das kann und gute Vertrauensbildung schafft zu den Kindern, dann würde ich das unbedingt empfehlen.*

Voraussetzungen für die Tätigkeit sind seiner Meinung nach Respekt vor den Kindern und Empathie, gute Beobachtungsgabe, desweiteren Organisationstalent und eine gewisse Gelassenheit.

*Interview III, S. 29 Z. 27: TV 3: Aber ich glaube, dass kleine Kinder eine eigene Persönlichkeit haben, man muss sie mit Respekt behandeln.*

*Interview III, S. 32 Z. 7: TV 3: Die müssen Schutz und Geborgenheit spüren. Und das muss man denen geben wollen, so auf den Arm nehmen und solche Dinge. Und wenn die sich nicht gut fühlen, dann nehme ich die auch ins Tragetuch oder in den Ergo, die habe ich dann auch so ein, zwei Stunden auf dem Rücken. Also diese Softskills, mit Kindern etwas zusammen machen, das braucht man als allererstes.*

Die 160stündige Qualifizierung hat er absolviert, bezeichnet sie als „praxisorientiert“. Es ist anzunehmen, dass sie damit seinen Ansprüchen genügt

hat, da er zum einen durch das frühere Pädagogikstudium über notwendiges Hintergrundwissen verfügt, zum anderen hilft ihm seine Arbeits- und Lebenserfahrung. Der Kontakt mit Eltern, die vorwiegend zu den Fach- und Führungskräften gehören, ist „auf Augenhöhe“ möglich, gleichzeitig ist er denen durch die eigene Lebenserfahrung schon einen Schritt weiter, was die Professionalität erhöht.

*Interview III, S. 33 Z. 11: TV 3: <Antwort auf die Frage nach dem Curriculum>Ach, ganz interessant. Durchaus praxisorientiert.*

Er pflegt einen regelmäßigen Austausch über den Träger, über die Stelle, wo die Qualifizierung erfolgte als auch auf privater Ebene. Treffen speziell für Tagesväter hat er auch zweimal besucht, die sich allerdings nicht als besonders interessant herausstellten.

*Interview III, S. 32 Z. 43: TV 3: Und zu Tagesmüttern habe ich schon einen recht intensiven Kontakt, zu drei, vier. Wir treffen uns auch alle vier Wochen auf dem Ausbildungsjahrgangstreffen. Da sind dann nicht alle 17 dabei, die wir anfangs waren, aber so zwischen drei und sechs sind dann dabei. Und der Verband hat regelmäßigen Austausch alle vier Wochen. Und durch privaten Kontakt treffe ich regelmäßig so drei, wir gehen zusammen in den Zoo, oder so.*

Anerkennung erhält er von allen Seiten: sei es privat die Familie einschließlich seiner älteren Kinder und seiner Ex-Frau, von seinen Tageskindern selbst und deren Eltern und auch gesellschaftlich fühlt er sich anerkannt, zumindest in der Stadt, in der er lebt. Die vergleichsweise gute Vergütung trägt sicherlich dazu bei, da sich darin auch eine gesellschaftliche Anerkennung seitens der Stadt widerspiegelt. Lediglich seitens früherer Arbeitskollegen erfährt er keine Wertschätzung, da er mit ihnen keinen Kontakt mehr pflegt.

*Interview III, S. 31 Z. 11: TV 3: und meine Ex-Frau sagt „Prima, du gibst dir Mühe, dass du weiter Unterhalt bezahlen kannst“ Und meine Kinder, also mein Großer hat mir geschrieben als er das gehört hat, dass ich der beste Papa der Welt sei.*

*Interview III, S. 30 Z. 28: TV 3: Also gut, wir sind ja hier in E-Stadt. Das ist erstens eine Großstadt und zweitens sind die Bewohner hier bekannt für ihre Liberalität und Toleranz. Hier gibt es ja auch französische kulturelle Einflüsse, die meisten finden das gut.*

*Interview III, S. 34 Z. 32: TV 3: Also ganz ehrlich, mir ist es wichtig, dass es mir und den Kindern dabei gut geht. Also heute früh z. B. sind freudig alle zu mir gelaufen, alle kommen gern und keiner weint. Ich kann sie hoch werfen und sie vertrauen mir. Das ist mir das wichtigste, das Zweitwichtigste sind mir die Eltern. Und die sehen da viel Positives. Wenn sie kommen und die Kinder sie dann schon wieder rausschieben beim Gehen. Oder beim Abholen, wenn sie dann merken, ihr Kind hatte viel Spaß mit B. (TV). Ich glaube, dass die sehr*

*zufrieden sind, zumindest ist das das Feedback, aus meiner Sicht. Und das ist sicher das wichtigste. <...>Ja klar, meine ehemaligen Kollegen, mit denen habe ich jetzt keinen Kontakt mehr aus Vertrieb und Marketing, das ist mir aber auch egal, das ist nicht relevant für mich. Das wichtigste ist, wie das mein eigenes Kind sieht, wie das meine Freundin sieht; die sieht das positiv.*

Er sieht die Vorteile seiner erzwungenen beruflichen Umorientierung auch darin, dass er andere Menschen in seiner Umgebung nun ganz anders, intensiver, wahrnehmen kann.

*Interview III, S. 32 Z. 22: TV 3: Ich war ja vorher im Vertrieb, das ist so ein Job, wo man eher „kalt“ ist, seine Ellenbogen einsetzt, von Zahlen gesteuert wird, profitgesteuert, ganz klar, taktisch arbeitet. Und ich habe zum ersten Mal gemerkt, dass ich auch Interesse an meinen Nachbarn habe, die kannte ich ja vorher gar nicht. Ich kam ja vorher erst um halb acht nach Hause, aus dem Büro oder von einer Dienstreise, war z.T. auch international tätig, und war zumindest einmal die Woche in Berlin, in Frankfurt oder in München oder sonstwo. Und jetzt merke ich auf einmal, z. B. der Nachbar hat einen Bandscheibenvorfall oder sonst irgendwas, das hatte ich vorher nie. Und das ist nur ein Bild dafür: Ich denke, dass ich überhaupt Menschen, insbesondere kleine Menschen, jetzt ganz anders wahrnehme. Als soziale Wesen und nicht einfach als Geschäftspartner, so ganz plakativ.*

Mit seiner Tätigkeit kann TV 3 seine Ziele im Leben „glücklich sein, Selbstverwirklichung, Spaß haben“ umsetzen, von daher ist er sehr zufrieden.

*Interview III, S. 34 Z. 22: TV 3: oberstes Ziel: Glücklich sein. (...) Selbstverwirklichung, Spaß haben, glücklich sein. Es gibt eben nur das eine Leben.*

#### 6.3.4. Zusammenfassung Tagesvater 3

TV 3 ist zwar nur zufällig auf die Tagespflege gestoßen, aber er hat schon vor seiner Managertätigkeit Interesse für den sozialen Bereich gezeigt, zum einen durch sein Pädagogikstudium, zum anderen durch die Erziehungszeit, die er bei Geburt seiner Tochter vor über zwanzig Jahren gegen Widerstände in der Firma eingefordert und genommen hat. Seine Berufswahl ist zwischen *Settler* und *Finder* einzuordnen, denn ohne den Zufall, dass seine Firmenabteilung aufgelöst wurde, würde er noch immer eine Managertätigkeit ausführen.

Sinngebende Motive, die gute Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie verbunden mit einem relativ gutem Einkommen sind im Hinblick auf seine Motivation zu nennen.

Sein Rollenverständnis ist als modern anzusehen, wenngleich anzumerken bleibt, dass ihm weiterhin die Rolle eines „Familienoberhauptes“ bleibt, denn

nach wie vor ist er der „Haupternährer“ der Familie und er verfügt durch sein Alter, seine Familienerfahrung und seine langjährige Managertätigkeit über einen vielfältigen Erfahrungsschatz, der ihm eine gewisse Autorität (in der Partnerschaft) verleiht.

Der Tagesvater definiert seine Tätigkeit nicht über seinen „männlichen Part“ in der Erziehung, und geht auch nicht darauf ein, dass sich Alleinerziehende nun besonders an ihn wenden.

Nach Wiemert (2009) ist er dem Typus „professionalisierte Identität“ zuzuordnen. Auf fundiertem pädagogischem Wissen, vor allem aber auf seiner langjährigen Arbeits- und Lebenserfahrung beruhend, hat er ein selbstbewusstes Arbeits- und Selbstverständnis entwickeln können. Seine Hinwendung zur Tagespflege erfolgte in Zusammenhang mit der eigenen Elternschaft, wenn auch nicht vorher so geplant. Er pflegt einen intensiven Austausch mit anderen Tagespflegepersonen. Seine ausgeprägten kommunikativen und organisatorischen Kompetenzen lassen vermuten, dass er bei potentiell auftretenden Schwierigkeiten, sei es in Zusammenhang mit Eltern, mit der Partnerin oder der eigenen Person rechtzeitig steuernd eingreifen kann.

Diesen Beruf möchte er auch perspektivisch weiterhin ausüben.

#### 6.4. Reflexion

Die Methode des leitfadengestützten episodisch-narrativen Interviews hat einen guten Einblick in verschiedene berufliche Settings im Bereich Kindertagespflege gewährt. Zur Motivation der Tagesväter, zu deren Rollenverständnis und deren jeweiliges berufliches Selbstverständnis haben die Interviewpartner eine Vielzahl interessanter Gedanken geäußert. Ursprünglich war geplant das Thema auf einen Stadt-Land-Vergleich in Sachsen zu begrenzen, davon musste jedoch Abstand genommen werden, da relativ schnell klar war, dass kaum männliche Tagespflegepersonen im ländlichen Raum bzw. kleineren oder mittleren Städten in Sachsen tätig sind. Zum anderen war nicht einfach zu den Tagesvätern Kontakte herzustellen, da die entsprechenden Vermittlungsstellen für Tagespflegepersonen oder auch der Berufsverband aus Gründen des Datenschutzes keine direkten Ansprechpartner genannt haben, dafür aber

bereit waren, ein Anschreiben auf elektronischem Wege an die männlichen Ansprechpartner weiterzuleiten, mit der Bitte sich bei der Autorin zu melden. Bei der Berufsvereinigung der Kindertagespflegepersonen ist so der Kontakt zu einem Tagesvater zustande gekommen.

Aus Gründen der Vergleichbarkeit war es ungünstig, dass ein Tagesvater nur telefonisch interviewt wurde, die anderen beiden hingegen persönlich befragt werden. Dieses ließ sich aber im Rahmen dieser Bachelorarbeit nicht anders realisieren, gegebenenfalls muss dieses in der Analyse bzw. den Schlussfolgerungen berücksichtigt werden. Bei der Transkription der Interviews ist aufgefallen, dass die Pausen in den Interviews von der Interviewerin zum Teil nicht lange genug ausgehalten wurden, um den Interviewpartnern das weitere Erzählen zu ermöglichen. In wenigen Fällen wurden in der Fragestellung Erwartungshaltungen angedeutet, Deutungsangebote gemacht o.ä., die besser unterlassen worden wären. Dieses könnte auf die unzureichende Erfahrung der Interviewerin zurückzuführen sein, oder den durch die langjährige Tätigkeit in der Kindertagespflege u.U. eingeengten Blick. Die Tatsache, dass die Autorin bzw. Interviewerin selbst jahrelang in der Kindertagespflege tätig war, wirkte sich hingegen günstig auf das Gesprächsklima aus, von Anfang an war eine relativ gleiche Augenhöhe gegeben. An wenigen Stellen mag ein spezielles Insiderwissen in den Interviews auftauchen, dieses wurde jedoch möglichst versucht zu klären, durch erneutes Nachfragen im Gespräch selbst.

## 7. Diskussion der Ergebnisse und Fazit

### 7.1. Diskussion

Alle drei Tagesväter haben erst im mittleren Alter mit der Tagespflege Tätigkeit begonnen, jeweils in Zusammenhang mit der eigenen Elternschaft. Bei TV1 wurde eine Einordnung als *Settler* vorgenommen, da er schon über einen längeren Zeitraum Interesse für das Arbeiten mit Kindern gezeigt hat, und die sich ihm bietende Chance dann nutzt, in die Kindertagespflege einzusteigen. Die anderen beiden Tagesväter müssen sich auf Grund unbefriedigender Perspektiven beruflich umorientieren und stoßen bei der Suche nach Alternativen eher zufällig auf das neue Berufsfeld, und sind somit zwischen

*Settler* und *Finder* einzuordnen. Sie können auf positive Erfahrungen während ihrer Elternzeit zurückblicken, während TV1 zwar keine Elternzeit nimmt, doch sehr stark in die Betreuung seines älteren Sohnes eingebunden ist. Allen gemeinsam ist, dass sie schon früher Interesse für den sozialen Bereich gezeigt haben: TV1 hat ehrenamtlich beim Sport Kinder und Jugendliche betreut, TV2 zeigt ehrenamtliches Engagement im Rettungsdienst, TV3 hat ein Pädagogikstudium absolviert und hat schon vor über 20 Jahren Erziehungszeit gegen Widerstände in seinem Unternehmen eingefordert.

Bei TV2 kommt hinzu, dass er auf Grund ungünstiger Erfahrungen in der eigenen Sozialisation sensibel gegenüber ausgedehnter Fremdbetreuung ist und möchte bei seinem eigenen Kind, möglicherweise aber auch bei anderen Kindern, etwas „wiedergutmachen“. Vom TV1 werden zudem altruistische Motive, wie „der Gesellschaft etwas zurückgeben“ bzw. „zum Positiven verändern“ genannt. Wichtiger sind jedoch allen Tagesvätern die Aspekte der Sinnhaftigkeit: alle arbeiten gern mit den Kindern, empfinden die Arbeit als befriedigend und als persönliche Bereicherung, auch da sie direkte Zuwendung von den Kindern erfahren und Anerkennung von den Eltern erhalten.

Die Kindertagespflegetätigkeit ist für sie der „andere Job“, im Gegensatz zur leistungsorientierten-konkurrenzhaften Arbeitswelt beim TV3, dem Arbeiten mit toter Materie beim TV2 oder der sinnentleerten Verkaufstätigkeit für „Bling-Bling“ beim TV1. Der Wechsel hat allen ein „mehr“ an authentischem Leben im Berufsalltag ermöglicht.

Eine hohe Priorität räumen alle interviewten Tagesväter der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Sie berichten, dass sie mehr Zeit, insbesondere für die eigenen Kinder, im Vergleich zu ihrer früheren Berufstätigkeit haben.

Das für Tagesmütter gern genannte Motiv „einen Spielpartner für das eigene Kind haben“ trifft auf keinen der Tagesväter zu, auch betrachten alle ihre Arbeit als berufliche Tätigkeit, mit der sie mehr als einen „Hinzuverdienst“ zum Familieneinkommen leisten wollen. Finanzielle Gründe waren bei keinem der Tagesväter entscheidend für den Wechsel in die Kindertagespflege, bei allen jedoch mussten die finanziellen Rahmenbedingungen bestimmte Grundvoraussetzungen erfüllen: Entweder musste die Tätigkeit zumindest ein

gleichbleibendes Einkommen wie in der vorangehenden Beschäftigung ermöglichen, oder musste doch zumindest weiterhin ein ausreichendes Einkommen für die Familie garantieren.

Das Einkommen des ostdeutschen Tagesvaters ist sehr niedrig und weist auf das generell niedrige Lohnniveau in seiner Region im Osten Deutschlands hin. Er und seine Familie sind bereit sich einzuschränken, so kann der Tagesvater z. B. eine adäquate Altersversicherung nicht finanzieren. Ergänzend muss die Familie finanzielle staatliche Hilfen in Anspruch nehmen, um das Familieneinkommen zu sichern.

TV2 hat zwar ein höheres Einkommen aufzuweisen, doch würde dieses ebenfalls nicht ausreichen, z. B. um als Alleinerziehender noch Kinder zu versorgen. In seinem Fall ist es allerdings ausreichend, da seine Frau zu einem recht hohen Teil des Familieneinkommens beitragen kann. TV3 verdient recht gut, so dass er weiterhin seine Familie überwiegend unterhalten kann. Auch wenn sein Einkommen möglicherweise geringer ist als früher, so reicht es doch aus und er sieht die Vorteile durch den neuen Beruf, die finanzielle Einbußen kompensieren können.

Die Ausübung der Kinderbetreuung außerhalb der eigenen Wohnung ist für TV1 und TV2 eine wichtige Voraussetzung ihrer Arbeit, da sie eine Vermischung der Lebens- und Arbeitswelten vermeiden wollen. TV3 hingegen sieht dafür keine Notwendigkeit, für ihn stellt die Kindertagespflege zu Hause momentan das passendere Betreuungssetting dar, er konnte sogar seine anfangs skeptische Partnerin davon überzeugen.

Die Unterstützung der Partnerinnen ist nicht gleichmäßig ausgeprägt: TV2 erfährt starke Anerkennung und auch Unterstützung durch seine Frau, die ebenfalls mit Vorschulkindern arbeitet. Die Partnerin von TV1 hatte anfangs Vorbehalte, inzwischen akzeptiert sie die Tätigkeit. Die Partnerin von TV3 toleriert inzwischen die Kindertagespflege im eigenen Haushalt und zeitweilig bringt sie sich ebenfalls, durch Klavierspielen oder ähnliches, in die Betreuung mit ein. Anerkennung durch ihre Umgebung, Kolleginnen und vor allem die Eltern erfahren die interviewten Tagesväter in hohem Umfang.

Alle Tagesväter arbeiten mit einem gewissen professionellen Selbstverständnis: stark ausgeprägt beim TV3, beruhend auf dem pädagogischen Hintergrund durch sein früheres Studium und seiner langjährigen Arbeits- und Lebenserfahrung in Verbindung mit finanzieller Anerkennung; beim TV2 durch die günstigen Rahmenbedingungen in der Großtagespflegestelle, d. h. die Arbeit im Team und die optimal ausgestattete Pflegestelle in Verbindung mit dem ehrenamtlichen gesellschaftspolitischen Engagement und im Berufsverband; beim TV1 vermutlich auf dem Zusatzangebot „männlicher Part“ in der Erziehung beruhend. Er sieht sich zwar nicht als Ersatzvater, betont jedoch die Wichtigkeit seiner Arbeit, die er insbesondere den Söhnen alleinerziehenden Müttern mit Hilfe eines betont männlichen Erziehungsstils bieten kann und erhält viel Anerkennung dafür.

Die Interviewpartner weisen jeweils ein recht modernes Rollenverständnis auf, übereinstimmend mit den überwiegend genannten Ansichten männlicher Erzieher. Hinweise darauf, inwieweit eine unterschiedliche Betonung männlichen Erziehungsstils oder auch Einstellungen zur Fremdbetreuung durch eine Herkunft im Osten oder Westen Deutschlands Einfluss haben, konnte anhand der geführten Interviews nicht hergeleitet werden.

Einem regelmäßigen Austausch mit Kolleginnen sind die drei Tagesväter gegenüber recht aufgeschlossen. Auch Weiterbildung halten alle für notwendig, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß: Die 160stündige Qualifizierung für Tagespflegepersonen (DJI-Curriculum) haben alle absolviert. TV2 hält diese Ausbildung für nicht ausreichend und setzt sich auch dafür ein, dass die Ausbildungsstandards verbessert werden, in den Bereichen, wo ihm Kenntnisse fehlen wie für Entwicklungsgespräche, lehnt er selbstbewusst eine Durchführung ab. TV1 hingegen meint, dass keine besonderen Voraussetzungen außer der eigenen Elternschaft und dem Bedürfnis diese Tätigkeit auch ausüben zu wollen, vorliegen muss. Dieses schränkt sein Selbstverständnis wiederum ein, und könnte bewirken, dass er der Perspektive eines langfristigen Verbleibs in der Kindertagespflege nicht so unumschränkt zustimmen kann wie die beiden anderen Tagesväter. Allerdings sieht TV1 ebenfalls Weiterbildungsbedarf, z. B. in Bezug auf Elterngespräche. Zudem hat er angesprochen, dass er sich zu einem späteren Zeitpunkt eine



nebenberufliche Ausbildung zum Erzieher durchaus vorstellen kann, möglicherweise jedoch verbunden mit einem Wechsel der Tätigkeit, da sich dadurch weitere Arbeitsbereiche eröffnen würden.

Das nicht ganz so stark ausgeprägte Arbeits- und Selbstverständnis des Tagesvaters in Sachsen kann möglicherweise mit der schlechten finanziellen Vergütung zusammenhängen: Mit der geringen finanziellen Anerkennung ist eine niedrigere gesellschaftliche Anerkennung verbunden. Außerdem ist darin eine Ursache für schlechtere Arbeitsbedingungen zu sehen, denn der Tagesvater muss das Höchstmaß an betreuten Kindern und an Betreuungsstunden ausnutzen, um einigermaßen über die Runden zu kommen. Er betreut durchgehend fünf Kinder, während die anderen beiden Tagesväter (rechnerisch) gleichzeitig lediglich vier Kinder betreuen. Damit ist natürlich eine höhere Arbeitsbelastung verbunden.

## 7.2. Fazit

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass die genannten Motivationen der befragten Tagesväter denen der männlichen Erzieher vergleichbar sind, sowohl die Einstiegsmotivation, als auch die Gründe dabei zu bleiben. Dazu gehören Freude an der Arbeit und soziale Anerkennung. Der Einstieg war allerdings nur realisierbar, da er ihnen von Anfang an ein Einkommen ermöglichte, womit sie einen ausreichenden Beitrag zum Unterhalt der Familie leisten konnten.

Alle drei können als „neue Väter“ bezeichnet werden, die ein modernes Rollenverständnis aufweisen, was sich darin zeigt, dass sie stark in die Betreuung der eigenen Kinder involviert sind.

Das berufliche Selbstverständnis ist bei allen recht gut ausgeprägt, auch wenn nur einer der Tagesväter über einen pädagogischen Berufsabschluss verfügt. Die beiden anderen haben Weiterbildungsbedarf in bestimmten Bereichen festgestellt und sind bereit sich professionell weiterzubilden. Beim schlecht bezahlten und damit einhergehend unter schlechteren Arbeitsbedingungen in Sachsen tätigen Tagesvater ist die Einstellung zur Tagespflegetätigkeit leicht ambivalent, was z. T. auf unzureichende Ausbildung aber auch auf die

ungünstigen finanziellen Rahmenbedingungen zurückzuführen sein kann, was das berufliche Selbstverständnis einschränkt.

Auffällig ist insgesamt gesehen, dass die interviewten Tagesväter über ein recht selbstbewusstes Arbeits- und Selbstverständnis verfügen, während in den Abhandlungen zu Tagesmüttern dieses meist nur für ehemalige Erzieherinnen ausgewiesen wird. Dieses könnte zufällig sein, möglich ist aber auch, dass Männer in der Kindertagespflege eher eine professionalisierte Identität entwickeln können: Tagesmüttern könnte es schwerer fallen, „mütterliche Fürsorge“ und professionelle Fürsorge zu trennen als Tagesväter, die sich schon allein durch ihr Geschlecht näher mit dem Begriff „Fürsorge“ auseinandersetzen müssen. Für sehr wahrscheinlich wird es gehalten, dass im Laufe der letzten Jahre durch die Anstrengungen, die Tagespflege durch steigende Vergütung und bessere Qualifizierung attraktiver zu machen, ein besseres berufliches Selbstverständnis von den Kindertagespflegepersonen allgemein erreicht werden konnte, so dass Tagesmütter dies möglicherweise inzwischen auch häufiger aufweisen. Tagesväter hingegen können hingegen ebenfalls von den Initiativen um „Mehr Männer in Kitas“ profitieren, da sie in einem vergleichbaren Bereich tätig sind.

Wünschenswert wäre, ähnlich den Initiativen und Maßnahmen für die Steigerung des Anteils männlicher Erzieher, auch die Kindertagespflege von Klischees zu entrümpeln, denn: „partnerschaftliche Erziehung benötigt Männer und Frauen“ (Rohrmann 2006, S. 119). Eine adäquate finanzielle Vergütung verbunden mit verbesserten Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bilden jedoch die Grundlage einer guten Arbeit, sowohl für Tagesväter als auch für Tagesmütter.

## Literaturverzeichnis

Aigner, Josef Christian; Rohrmann, Tim (Hrsg.): *Elementar - Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern: [Abschlussbericht Des FWF-Forschungsprojekts €P 20621-G14 "Public Fathers" - Austrian's Male Workforce in Child Care (2008 - 2010)]*. Opladen ; Berlin [u.a.]: Budrich, 2012.

Bartjes, Heinz; Hammer, Eckart: *Männer und Altenpflege. Analysen und Ansätze für mehr Männer in der Pflege*. In: Jens Krabel & Olaf Stuve: *Männer in „Frauen-Berufen“ und der Pflege und Erziehung*. Verlag Barbara Budrich. Opladen 2006.

Bendt, Ute; Erler, Claudia: *Tagesmutter werden – Tagesmutter sein: Der Praxisratgeber für die professionelle Kindertagespflege; Von A wie Anmeldung bis Z wie Zusammenarbeit mit den Eltern*. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr, 2012.

Blandow, Jürgen: *Pflegekinder und ihre Familien. Geschichte, Situation und Perspektiven des Pflegekinderwesens*. Weinheim und München: Juventa-Verlag, (2004)

Bönsch, Manfred: *Zum beruflichen Selbstkonzept von Lehrer/innen*. (2004). [http://www.proakzent.nibis.de/workshop\\_selbstkon/boensch\\_selbstkon.pdf](http://www.proakzent.nibis.de/workshop_selbstkon/boensch_selbstkon.pdf) vorgefunden am 30.12.2012.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.): *Handbuch Kindertagespflege. Wegweiser zur Kindertagespflege: Gesetzliche Grundlagen*. [http://www.handbuch-kindertagespflege.de/1\\_wegweiser\\_zur\\_kindertagespflege/16\\_ziele\\_der\\_politik/162\\_die\\_politik\\_der\\_bundeslaender/dok/9.php](http://www.handbuch-kindertagespflege.de/1_wegweiser_zur_kindertagespflege/16_ziele_der_politik/162_die_politik_der_bundeslaender/dok/9.php) vorgefunden am 30.12.2012.

Cremers, Michael; Krabel, Jens; Calmbach, Marc: *Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten - Eine Studie der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin und Sinus Sociovision GmbH*. Heidelberg/Berlin. 2010. BMFSFJ (Hrsg.)

Eckstein, Christiane: *Geschlechtergerechte Familienpolitik. Wahlfreiheit als Leitbild für die Arbeitsteilung in der Familie*. Stuttgart 2009.

Eickhorst, Andreas; Christ, Maike: *Zwischen Biologie und Gesellschaft. Unterschiedliche Anforderungen an väterliches Engagement*. Aus: *Wertvolle Väter - hessenstiftung familie hat zukunft*. 2011. [www.hessenstiftung.de/presse/pressemitteilung/wertvolle-vaeter.htm](http://www.hessenstiftung.de/presse/pressemitteilung/wertvolle-vaeter.htm) vorgefunden am

Guggi, Christina: *Die Bedeutung eines positiven beruflichen Selbstkonzepts für den Berufsalltag von Lehrern*. 2010. <http://books.google.de/books?id=iZdjoUOt1pMC&printsec=frontcover&hl=de#v=onepage&q&f=false> vorgefunden am 30.12.2012.

Henry-Huthmacher, Christine: *Väterdämmerung*. Aus: *Wertvolle Väter - hessenstiftung familie hat zukunft*. 2011. [www.hessenstiftung.de/presse/pressemitteilung/wertvolle-vaeter.htm](http://www.hessenstiftung.de/presse/pressemitteilung/wertvolle-vaeter.htm) am 3.10.2012

Hinke-Ruhnau, Jutta. *Vom Rat zur Tat: Praxishandbuch Fachberatung für die Kindertagespflege*. 1. Aufl. Kronach: Link, 2012.

Hurrelmann, Klaus: *Jungen als Bildungsverlierer: Brauchen wir eine Männerquote in Kitas und Schulen?* Weinheim ; Basel: Beltz Juventa, 2012.

Jurczyk, Karin; Rauschenbach, Thomas & Tietze, Wolfgang (Hrsg): *Von der Tagespflege zur Familientagesbetreuung.* 2004. Weinheim: Beltz.

Kägi, Sylvia: *Forschung in der Frühpädagogik: Grundlagen-, Professionalisierungs- und Evaluationsforschung.* Baltmannsweiler: Schneider Verl. Hohengehren, 2012.

Kasiske, Jan; Krabel, Jens; Schädler, Sebastian; Stuve, Olaf: *Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“.* In: Jens Krabel & Olaf Stuve: *Männer in „Frauen-Berufen“ und der Pflege und Erziehung.* Verlag Barbara Budrich. Opladen 2006.

Keimleder, Lis; Schumann, Marianne; Stempinski, Susanne ; Weiß, Karin: *Kinderbetreuung in Tagespflege. Auf- und Ausbau eines qualifizierten Angebots.* DJI 2004. [http://www.dji.de/kinderbetreuung\\_in\\_tagespflege/alleModellprofile.pdf](http://www.dji.de/kinderbetreuung_in_tagespflege/alleModellprofile.pdf). vorgefunden am 30.12.2012.

Münch, Maria-Theresia; Textor, Martin: *Kindertagesbetreuung für unter Dreijährige zwischen Ausbau und Bildungsauftrag.: Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge.* Berlin 2009.

Rendtorff, Barbara. *Erziehung und Geschlecht: Eine Einführung.* Stuttgart: Kohlhammer, 2006.

Rohrmann, Tim; Cremers, Michael; Krabel, Jens: *Männer in Kitas - welche Bedeutung hat das Geschlecht pädagogischer Fachkräfte?* In: *Die Kategorie "Geschlecht" in der Kinder- und Jugendhilfe, Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, Heft 2/2010.*

Rohrmann, Tim: *Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen. Bestandsaufnahme und Perspektiven.* In: Jens Krabel & Olaf Stuve: *Männer in „Frauen-Berufen“ und der Pflege und Erziehung.* Verlag Barbara Budrich. Opladen 2006.

Rohrmann, Tim: *Gender in Kindertageseinrichtungen. Ein Überblick über den Forschungsstand. Expertise für das Deutsche Jugendinstitut.* München 2009. [www.dji.de/bibs/Tim\\_Rohrmann\\_Gender\\_in\\_Kindertageseinrichtungen.pdf](http://www.dji.de/bibs/Tim_Rohrmann_Gender_in_Kindertageseinrichtungen.pdf) vorgefunden am 24.09.2012)

Scheidegger-Schmidmeister, Daniela: *Tagesmütter und ihre Motivation. Unveröffentlichte Studienarbeit an der Hochschule für Angewandte Psychologie.* 2005. [http://www.tagesfamilien.ch/Portals/0/docs/studie\\_hap.pdf](http://www.tagesfamilien.ch/Portals/0/docs/studie_hap.pdf) vorgefunden am 30.12.2012.

Schmid, Michael: *Zur Lage des männlichen Erziehers im Kindergarten. Zulassungsarbeit an der Otto-Friedrich-Universität. Bamberg 2009.*

Schmidt, Walter: *Rushhour des Lebens. „Vereinbarkeitskarrieren“ im Brennpunkt des Konflikts zwischen Berufs- und Familienorientierung.* Berlin 2011.

Sell, Stefan; Kukula, Nicole: *Leistungsorientierte Vergütung in der Kindertagespflege.* Institut für Bildungs- und Sozialpolitik der Hochschule Koblenz-ibus. 2012.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.)[1]: *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege* am 01.03.2012.

[www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/Tageseinrichtungen/Kindertagespflege5225402127004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/Tageseinrichtungen/Kindertagespflege5225402127004.pdf?__blob=publicationFile)

Statistisches Bundesamt (Hrsg.)[2]: *Kinderbetreuung in Deutschland 2012. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 6. November 2012 in Berlin.* [www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2012/kindertagesbetreuung/begleitmaterial\\_PDF.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2012/kindertagesbetreuung/begleitmaterial_PDF.pdf?__blob=publicationFile)

Statistisches Bundesamt (Hrsg.)[3]: *Kindertagesbetreuung regional. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland - 2012.* [www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/KindertagesbetreuungRegional.html](http://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/KindertagesbetreuungRegional.html) [1] [2] [3] vorgefunden am 12.12.2012

Uhrig, Kerstin: *Zusammenfassung der Ergebnisse der Pilotstudie zur „Motivationslage männlicher Fachkräfte und Evaluierung von Personalgewinnungsmaßnahmen für männliche Fachkräfte im Tätigkeitsbereich von Kindertageseinrichtungen in städtischer und freier Trägerschaft in Frankfurt am Main“.* Frankfurt 2006. [http://www.hessenstiftung.de/files/07-03-12\\_abschlussbericht\\_kita-studie.pdf](http://www.hessenstiftung.de/files/07-03-12_abschlussbericht_kita-studie.pdf) vorgefunden am 30.9.2012.

Watermann, Liane: *Erzieher – auch ein Beruf für Männer. Eine Untersuchung zu Motivation, der Rolle als Mann, Vorstellungen und Berufsperspektiven in der Ausbildung zum Erzieher.* Gleichstellungsstelle des LK Göttingen. Göttingen 2006.

Wiemert, Heike: *Tagesmutter als Beruf. Eine Untersuchung über die prekäre Anerkennung der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld und das Arbeits- und Selbstverständnis von Tagesmüttern.* Diss. eingereicht an der Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld. 2009.

Wüst, Jürgen; Kuther, Ulrich: *Männer in der Kindertagespflege. Ergebnisse des Gesamtprojektes. Dokumentation.* IFOK Institut im Auftrag der „hessenstiftung familie hat Zukunft“, Bensheim 2009.

ZeT - Zeitschrift für Tagesmütter und -väter. Abonnementzeitschrift. Seelze. Kallmeyer.

*Erklärung*

*Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.*

*Leipzig, 16.01.2013*

*Angela Röttger*

Anhang Ia: Männer in Care-Berufen: Aspekte der Motivation, der Wertschätzung, Anerkennung, Lebenserfahrung

Motive früher (für die Berufswahl) -Erzieher	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivation, den Erzieherberuf zu erlernen, steigt wenn Jungen und junge Männer (frühzeitig) Erfahrungen in sozialen Tätigkeitsfelder machen und dafür Lob und Anerkennung erfahren</li> <li>- Besondere Motivation durch Vertrauensperson, die bestärkend wirken</li> <li>- Ältere Männer nach beruflichen Brüchen und Umwegen, mit Lebenserfahrung</li> </ul>
-Krankenpfleger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erfahrungen in der Pflege vor Ausbildung</li> <li>- Besseres/vergleichbares Gehalt als bei vorheriger Tätigkeit</li> </ul>
Motive heute -Erzieher	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Befriedigende Arbeit: Umsetzung pädagogischer Ziele</li> <li>- Flache Hierarchien, dadurch vielseitige Arbeit</li> <li>- Umsetzung eigener Konzepte</li> <li>- Herausstreichen besonderer Zusatzqualifikationen</li> </ul>
-Krankenpfleger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intensive persönliche Kontakte zu Patienten</li> <li>- Erfolge der eigenen Arbeit sehen können</li> <li>- Anerkennung durch Patient/innen und Ärzt/innen erfahren</li> <li>- Kollegiales/freundschaftliches Team</li> </ul>
Wertschätzung -Erzieher	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Positive Wertschätzung im persönlichen Umfeld</li> <li>- Geringe Wertschätzung in Gesellschaft</li> <li>- Besondere Wertschätzung als Mann in dem Beruf, wirkt positiv, wenn Männer die ihnen zugewiesenen „männlichen“ Fähigkeiten und Verhaltensweisen ausfüllen</li> </ul>
-Krankenpfleger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anerkennung durch Patient/innen, Ärzt/innen, Kolleg/innen, Freund/innen, eigene Familie</li> <li>- Negativ: öffentliche Debatte um Einsparungen im Gesundheitsbereich und daraus resultierende Folgen (sich verschlechternde Arbeitsbedingungen etc.)</li> </ul>
Selbstwert -Erzieher	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwicklung unterschiedlicher Umgangsweisen, um mit gesellschaftlicher Geringschätzung/Desinteresse umzugehen, gelingt nicht immer, wirkt sich dann auf Arbeitsmotivation aus. (Strategien: Imagekampagnen, Ausbildungsmethoden)</li> </ul>
-Krankenpfleger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- alle Interviewten erfahren sich als kompetent, erkennen den Wert ihrer Arbeit, daher selbstbewusstes Auftreten</li> </ul>
Lebenserfahrung - Erzieher	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbsterfahrungsprozesse hilfreich, so auch persönliche Auseinandersetzung mit Werten/Sinnfragen/Kompetenzen</li> <li>- Aufwertung der Erziehertätigkeit durch Einbringen anderer (Berufs)Erfahrungen</li> </ul>
-Krankenpfleger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brüche in Arbeitsbiographien erleichtern Zugang und erste Arbeitserfahrungen im Pflegebereich</li> </ul>

(zusammengefasst nach Kasiske et. al in: Krabel/Stuve 2006)

Anhang Ib: Männer in Care-Berufen: Aspekte zum Selbstwert, Professionsverständnis, Deutungsmuster vergeschlechtlicher Identitäten und zur Ausbildung

Professionsverständnis -Erzieher	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterbildungen/Qualifizierungen fördern Professionalisierung, Professionsverständnis erst durch Spezialisierung</li> </ul>
-Krankenpfleger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- psychosoziale Beratung nicht Bestandteil der Ausbildung, wird aber real geleistet und für wichtig erachtet</li> <li>- Aufbrechen der Hierarchien/Arbeitsbeziehungen zu Ärzten wird als Anerkennung wahrgenommen</li> </ul>
Deutungsmuster vergeschlechtlicher Identitäten im Arbeitskontext -Erzieher	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geschlecht wird als bedeutsam im Arbeitskontext angesehen: erlaubt Jungen und Mädchen bestimmte Beziehungserfahrungen (die sonst fehlen könnten, z. B. Vaterersatz)</li> <li>- mehr Väter angesprochen (Elternabende!)</li> <li>- Vorbildfunktion für andere, aber auch: Frauen mehr die emotionalere Seite zugesprochen</li> </ul>
-Krankenpfleger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Männer für schweres Heben und Tragen zuständig, bevorzugte Stationen: Rettungsstelle, Urologie, Innere</li> <li>- gilt als schwul: Stereotypisierung, die davon abhält den Beruf zu ergreifen</li> </ul>
Ausbildung -Erzieher	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbildung gewinnt an Attraktivität, wenn Ältere Lebenserfahrung einbringen können</li> <li>- Wertschätzung durch AusbilderInnen erfahren</li> <li>- Raum für Selbsterfahrungs-/gestaltungsprozesse</li> </ul>
-Krankenpfleger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbildung gut, aber: verschultes hierarchisches Ausbildungssystem schreckt ältere Männer ab</li> <li>- Ausbildungspolitik der Pflegedienstleister zu sehr auf Frauen fixiert</li> </ul>
Selbstwert -Erzieher	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwicklung unterschiedlicher Umgangsweisen, um mit gesellschaftlicher Geringschätzung/Desinteresse umzugehen, gelingt nicht immer, wirkt sich dann auf Arbeitsmotivation aus. (Strategien: Imagekampagnen, Ausbildungsmethoden)</li> </ul>
-Krankenpfleger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- alle Interviewten erfahren sich als kompetent, erkennen den Wert ihrer Arbeit, daher selbstbewusstes Auftreten</li> </ul>
Lebenserfahrung - Erzieher	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbsterfahrungsprozesse hilfreich, so auch persönliche Auseinandersetzung mit Werten/Sinnfragen/Kompetenzen</li> <li>- Aufwertung der Erziehertätigkeit durch Einbringen anderer (Berufs)Erfahrungen</li> </ul>
-Krankenpfleger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brüche in Arbeitsbiographien erleichtern Zugang und erste Arbeitserfahrungen im Pflegebereich</li> </ul>

(zusammengefasst nach Kasiske et. al in: Krabel/Stuve 2006)



*Anhang II: Zum Arbeits- und Selbstverständnis von Tagesmüttern:*

*Zur Typenbildung aufgestellte Achsenkategorien und die dazugehörigen Subkategorien (aus: Wiemert 2009, S. 168 f)*

Achsenkategorien	Subkategorien
<b>Einstiegsmotivation und Orientierung</b>	
Einstiegsmotivation/Orientierung im Hinblick auf Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Motive, Interessen</li> <li>-Beschäftigungsoptionen</li> <li>-Balancierung individueller Interessen</li> <li>-Wiederherstellung beruflicher Normalität</li> <li>-Karriere</li> </ul>
Einstiegsmotivation/Orientierung im Hinblick auf Selbstdefinition und Bedeutung eigener Mutterschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mutterbilder, Mutterideologien</li> <li>-Sicht auf das Kind</li> <li>-Erziehungsvorstellungen und -werte</li> </ul>
Lebensform	-Hemmnis oder Ressource
<b>Zugang zur Handlungspraxis</b>	
Vereinbarkeit	
a) Verhältnis der Tagespflegearbeit zu anderen Lebensbereichen	-Hierarchisierung
b) Räumliches Vereinbarkeitsmanagement	-Vermischung von Arbeitsraum und Wohnraum
c) zeitliches Vereinbarkeitsmanagement Zeitnot	<ul style="list-style-type: none"> <li>-prekäre Balance</li> <li>-Zeitverwendungsmuster</li> <li>-familiäre und/oder berufliche - Zeiterfordernisse der abgebenden Eltern</li> </ul>
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>-kulturelles Kapital</li> <li>-ökonomisches Kapital</li> <li>-soziales Kapital</li> </ul>
Rationalisierungs- und Bewältigungsstrategien	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Durchstrukturierung des Tagesablaufs</li> <li>-Belastung und Überforderung</li> <li>-Selbstmanagement</li> </ul>
Elternarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bestandteil des Auftrags der Kindertagespflege</li> <li>-Gestaltung der Interaktionsbeziehungen</li> <li>-Standards</li> </ul>
Arbeit mit den Kindern	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bestandteil des Auftrags der Kindertagespflege</li> <li>-Gestaltung der Interaktionsbeziehungen</li> <li>-Standards und pädagogische Vorstellungen</li> </ul>

*Anhang III: Zur Vergütung von Tagespflegepersonen*

Qualifikation/ Bundesland	Grundkurs (40-80 h Qual.)	160 h Qual. - Kindertagespflege	Erzieherinnen	(zusätzlicher) pauschaler Sachaufwand
Baden- Württemberg		4,25		
Bayern		3,10		
Berlin	2,70	3,31		n.Std. gestaffelt, inkl.Versicherung
Brandenburg	2,70	3,83	3,13	6 %
Bremen		3,53	4,13	
Hamburg	2,81	3,20	3,90	
Hessen	2,98	3,10		
Mecklenburg- Vorpommern		2,11	2,18	14 %
Niedersachsen	2,80	3,56		
Nordrhein- Westfalen	3,36	4,07	4,13	2 %
Rheinland- Pfalz	3,11	3,41		12 %
Saarland		3,29		
Sachsen		2,55		
Sachsen- Anhalt		2,68		24 %
Schleswig- Holstein		3,43	4,42	
Thüringen		3,02		
Deutschland	3,08	3,55	3,96	
Alte BL (ohne Berlin)	3,11	3,72	4,14	
Neue BL (ohne Berlin)		2,53		

Struktur und Höhe der laufenden Geldleistungen in der Kindertagespflege in €  
je Kind (U3)/Stunde (aus: Sell/Kukula 2012, verändert)

## *Anhang IV: Leitfaden für problemzentrierte Interviews mit Tagesmüttern/-v Vätern*

*Einstiegsfrage:*

***Du arbeitest als Tagesvater. Mich interessiert wie du dazu gekommen bist. Erzähl doch einfach mal...!***

*Übergang in die Tagespflege:*

***Was hast du direkt vor der Kindertagespflegetätigkeit gemacht?***

☐☐ *Wann Entscheidung für Tagespflege? Wer wurde in die Entscheidung mit einbezogen?*

☐☐ *Durch wen darauf gekommen?*

☐☐ *Beratung über Vor- und Nachteile der Tagespflege?*

☐☐ *Austausch mit anderen Tagespflegepersonen/Tagesv Vätern?*

***Warum hast du dich für die Tagespflege entschieden?***

☐☐ *Arbeitslos?*

☐☐ *Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie?*

☐☐ *Unzufriedenheit mit vorangegangener Tätigkeit? ( Arbeitsklima, Probleme mit Vorgesetzten oder Kollegen, ...)*

*Motive für Tagespflege bei Arbeitslosen:*

☐☐ *Warum keine Qualifizierungsmaßnahme besucht?*

☐☐ *Berufliche Alternativen?*

*Bildungs- und Berufsbiographie, Arbeitsmarkterfahrung*

***Wenn du zurückblickst, was hast du beruflich denn bisher so gemacht?***

☐☐ *Gründe für Ausbildungsentscheidung: schulische Voraussetzungen, zukünftige Karriere- oder Berufschancen, sicherer Arbeitsplatz, zu erwartendes Einkommen, Arbeitsinhalte? Überhaupt eine Ausbildung zu machen, mangelnde Alternativen?*

☐☐ *Welche Wahlmöglichkeiten überhaupt zwischen Schul- oder Berufsausbildung?*

☐☐ *Stationen der Berufstätigkeit*

*Arbeit als Tagesvater:*

***Wie sieht denn jetzt ganz konkret deine Arbeit als Tagesvater aus?***

*Wie sehen die konkreten Arbeitsbedingungen aus? Arbeitszeiten*

☐☐ *Belastungen bei der Arbeit*

☐☐ *Wann wird die Reinigungs, Koch- und Einkaufsarbeit erledigt?*

☐☐ *Wurden Extra-Räume angemietet oder wurde der eigene Haushalt auf die Tagespflege vorbereitet bzw. umgestaltet?*

☐☐ *Gibt es ein Konzept nach dem gearbeitet wird?*

☐☐ Arbeit mit Kindern? Arbeit mit Eltern? Verwaltungsarbeit, Akquise? Weiterbildung?

**Was fällt dir ein zur Koordination Tagespflege und eigene Familie?**

☐☐ Was machen die eigenen Kinder, wenn Tageskinder da sind?

☐☐ Was macht die Partnerin beruflich?

☐☐ Wie ist die Hausarbeit aufgeteilt? Und die Betreuung der eigenen Kinder?

☐☐ Gibt es Personen, die bei der Arbeit helfen (Putzhilfe, Aushilfen für Betreuungsarbeit etc.)

**Wie steht deine Partnerin zu deiner Tagespflegetätigkeit?**

☐☐ Wie ist die Haltung von Freunden, eigenen Eltern, gesellschaftlich gesamt?

**Wie fühlst du dich als Tagespflegeperson anerkannt?**

☐☐ Image der Tagespflege

☐☐ Wo gibt es Probleme? Von wem geäußert? Eltern, Außenstehende; Familie?

**Wie fühlst du dich speziell als (einer der relativ seltenen) Tagesvater anerkannt?**

☐☐ Anerkennung durch Kinder, durch deren Eltern? Haben Sie speziell einen Tagesvater gewünscht?

Zufriedenheit in der Tagespflege

**Wie zufrieden bist du mit deiner Tätigkeit als Tagesvater?**

Vor- und Nachteile

Übergangstätigkeit?

Bezahlung:

**Wie hoch ist dein Beitrag zum Familieneinkommen (in %)?**

Versuch zu wechseln, neue Bewerbungen?

Falls Wechsel geplant:

**Warum möchtest du nicht auf Dauer als Tagesvater arbeiten?“**

**Würdest du die Beschäftigung als Tagesvater weiter empfehlen?**

Zusammenhang von Tätigkeit und Fähigkeit:

**Wenn du generell an die Kindertagespflege denkst: Hat deine Tätigkeit als Tagesvater etwas mit deinen Fähigkeiten zu tun?“**

☐☐ Hat die Tätigkeit etwas mit den vorhandenen Qualifikationen zu tun?

☐☐ Unterforderung - Überforderung

Neue Fähigkeiten:

**Welche Qualifikationen hast du durch deine Tätigkeit als Tagesvater neu dazu gewonnen?“**

☐ überfachliche Fähigkeiten?

*Vernetzung mit anderen Tagespflegepersonen*

**☐☐Kooperierst du mit anderen Tagespflegepersonen?**

*(Urlaubs-, Krankheitsvertretung, gemeinsame Aktivitäten etc)*

**Nimmst du an Supervisionsrunden teil? Werden diese angeboten?**

**Gibt es einen Austausch mit anderen Tagesvätern?**

*auf privater Ebene?*

*Ausbildung*

**Wie würdest du deine Ausbildung (Grundkurs, Curriculum) im Nachhinein beurteilen?**

*Qualität, Dauer (gute Vorbereitung oder nicht)*

**Inwiefern wurden dort speziell Tagesväter angesprochen/Belange von Tagesvätern aufgegriffen?**

**Machst du als Tagesvater etwas anders als eine Tagesmutter?**

*Anderer Umgang mit Kindern? Anderes Angebot?*

*Bedeutung von Arbeit und arbeitsfreier Zeit:*

**Welche Dinge sind in deinem Leben besonders wichtig?**

*Familie-Partnerschaft, Selbstverwirklichung, Sinngebung, berufliche  
Anerkennung/berufliches Vorankommen, Freunde-Geselligkeit, gesellschaftliches  
Engagement, anderes: \_\_\_\_\_*

**Vielen Dank für das Gespräch!**

## Anhang V: Kurzfragebogen für Interviews mit Tagesv Vätern

Alter/ Jahrgang:

\_\_\_\_\_  
Familienstand: verheiratet/ geschieden/ ledig/ zusammenlebend mit Partner/  
allein Erziehend

Anzahl der eigenen Kinder:

\_\_\_\_\_  
Alter der Kinder:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

Seit wann Tagesvater:

\_\_\_\_\_  
Anzahl Tageskinder:

\_\_\_\_\_

Alter der Tageskinder:

1. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_ 7. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_ 8. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_ 9. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_ 10. \_\_\_\_\_

Anzahl öffentlich geförderter Tagespflegekinder?

\_\_\_\_\_  
Wöchentliche Betreuungszeiten: Angebot von/bis

\_\_\_\_\_  
Wöchentliche Betreuungszeit der einzelnen Tageskinder:

1. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_ 7. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_ 8. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_ 9. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_ 10. \_\_\_\_\_

Wöchentlicher Betreuungsumfang:

\_\_\_\_\_  
Stundensatz:

\_\_\_\_\_  
Erwerbsstatus vor Tagespflege:

\_\_\_\_\_  
Schul- und Berufsausbildung:

\_\_\_\_\_  
Wohnsituation:

\_\_\_\_\_  
Erwerbsstatus der Partnerin

\_\_\_\_\_